Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Hiver 2000

Vol. 3, No 4

Édition du centenaire

CÉLÉBRONS 100 ans de PARTENARIAT

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

101-02235/

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site Internet : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Available in English

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada - TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association des employés en sciences sociales et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

MESSAGE DU SOUS-MINISTRE ADJOINT

Warren Edmondson
Sous-ministre adjoint du Travail

Avant de rédiger ce message d'introduction pour le numéro du centenaire de la *Gazette du travail*, j'ai eu l'occasion d'étudier les propos des personnes qui, en 1975, ont salué le 75e anniversaire de la Gazette. En lisant les commentaires de John Munro, alors ministre du Travail, et de feu Thomas Eberlee, sous-ministre adjoint du Travail à cette époque, j'ai été frappé par leur pertinence actuelle. Le sous-ministre affirmait : *« On hésite à prédire ce que pourraient apporter les prochaines années. Nul doute qu'elles seront aussi tumultueuses que par le passé. Nul doute que notre système de négociation collective – et, bien sûr, le ministère du Travail lui-même – seront rudement mis à l'épreuve ».*

Ces dernières années ont été pour le moins « tumultueuses », et le « ministère du Travail » est devenu le Programme du travail au sein de Développement des ressources humaines Canada. Les personnes affectées à ce Programme mettent tout en œuvre pour servir au mieux leurs clients et continuent de veiller à ce que les programmes, les politiques et les initiatives législatives du Programme du travail favorisent la mise en place d'un environnement de travail qui contribue au bien-être économique et social de l'ensemble des Canadiens et Canadiennes. Les lois appliquées par le Programme sont, et seront, régulièrement rationalisées afin de refléter l'évolution du milieu de travail canadien. Le processus de consultation et le dialogue permanents que nous avons amorcés avec les employés, les syndicats et les autres parties concernées ont été couronnés par des initiatives permettant de garantir la représentation des intérêts respectifs des multiples parties qui constituent le monde du travail de notre pays.

Aujourd'hui, la rapidité des progrès technologiques et la mondialisation croissante des échanges et du commerce obligent l'industrie à s'adapter sans cesse : soit elle suit le mouvement, soit elle perd des parts de marché. L'impact de ces changements est ressenti à tous les niveaux, des salles de conseil aux locaux des usines, et les travailleurs canadiens ne sont pas en reste : les initiatives mises sur pied par les entreprises qui cherchent à survivre au sein d'une société de plus en plus compétitive se sont soldées par des réductions d'effectifs, des mises à pied et la négociation de concessions, pour ne citer que ces exemples. Le Programme du travail s'est donné pour mission d'élaborer des mesures qui offrent aux travailleurs une protection appropriée de leurs droits, soit en matière de négociations collectives relatives aux salaires et aux avantages sociaux, une protection en matière de santé et de sécurité, et le respect des normes minimales d'emploi.

Qu'est-ce que le nouveau siècle réserve aux travailleurs canadiens et à leurs employeurs? Au vu de la rapidité de la croissance économique et de l'évolution des tendances sociales au Canada, les administrateurs de la législation sur le travail doivent s'attendre à être confrontés à des défis logistiques. Bien qu'il ne fasse aucun doute que les régimes de travail ainsi que les personnes et les organisations qui les administrent subiront des modifications, il est peu probable que la législation du travail à laquelle ils sont soumis fasse l'objet de bouleversements majeurs. En effet, il suffit de penser à *l'Acte de conciliation* de 1900 qui a créé le ministère fédéral du Travail et introduit le principe de la conciliation volontaire des conflits de travail pour se rendre compte que la première tentative était certainement la bonne!

Section des publications

Suzanne Payette *(gestionnaire)*
Bruce Aldridge
Nancy Aymot
Sulaiman Kahn
Gilles Léger
Lina Trépanier
Danielle Vaive

Aide à la révision

Sylvie Gervais
Kadiga Hassan
Jennifer Jarvis
Cécile Raphaël

Équipe de la Gazette du travail

Bruce Aldridge *(chef d'équipe)*
Nancy Amyot
Lise Bégin
Céline Laporte
Wayne Larocque
Barry Maloney
Suzanne Payette
Marlene Préseault
Jean-François Simard
Lina Trépanier
Danielle Vaive

Merci spécial à :

Services de l'éditique

Lise Sabourin *(gestionnaire)*
Diane Bilodeau
Nicole Quevillon

Communications

Jennifer Jenkins
Carolyn Monstion
J.P. Surette

Bibliothèque

Fred Longley
Ed Popoff

SURVOL

Édition du centenaire

L'équipe de la Gazette du travail est fière de présenter ce numéro spécial qui célèbre le 100e anniversaire du travail au Canada. C'est grâce à l'aide d'une multitude de personnes, qui ont bien voulu nous offrir leur temps, leur expertise, leurs suggestions et leurs souvenirs, que nous avons pu créer un numéro aussi exceptionnel. À cet égard, nous tenons à remercier tout particulièrement Jane Hansen, Linda L'Heureux et Fred Longley, que bon nombre de personnes considèrent comme « nos historiens. »

Madame la ministre Bradshaw, chargée de nous guider durant cette 100e année, vient clore une liste de ministres remarquables qui ont été en mesure de surmonter les nombreux litiges. Cette rétrospective nous rappelle comment l'histoire a modelé les relations industrielles actuelles.

Les sous-ministres ont également joué un rôle fondamental en soutenant les ministres et en contribuant à faciliter les périodes de transition d'un ministre à un autre et, en particulier lors des changements d'appartenance politique. En tant que représentants neutres et entièrement dévoués au gouvernement de l'heure, ils ont travaillé avec les intervenants clés avec lesquels ils ont établi et entretenu les rapports nécessaires au maintien de relations industrielles efficaces et constructives.

En outre, ce numéro rend un hommage spécial au sénateur H. Carl Goldenberg, figure de proue des relations industrielles canadiennes, qui a probablement mis fin par la médiation et l'arbitrage à plus de grèves et dirigé plus d'enquêtes publiques lors de différends en matière de relations de travail que tout autre Canadien.

Des extraits de numéros sélectionnés de la *Gazette du travail* des 100 dernières années, ainsi qu'un court article décrivant l'évolution dans la collecte, l'analyse et la diffusion des données, nous donnent une idée de la profondeur et de l'ampleur des informations relatives aux relations industrielles rassemblées et diffusées au Canada.

Un portrait de l'histoire du mouvement ouvrier a été compilé par le Collège canadien des travailleurs, une institution académique du mouvement syndical qui a fortement influencé la pensée syndicale. Des directions du Programme du travail présentent un survol historique et une mise à jour des aspects de l'application du *Code canadien du travail* : les relations industrielles, la santé et la sécurité au travail et les normes du travail. Finalement, des praticiens externes commentent le passé et l'avenir des relations industrielles.

De manière plus spécifique, un premier article retrace l'évolution des lois sur les relations industrielles au Canada durant les 25 dernières années, alors qu'un deuxième décrit les tendances qui ont modifié l'environnement des secteurs économiques de compétence fédérale au cours de la même période. Deux autres articles racontent les transformations progressives qui ont influencé les normes et les règlements de santé et de sécurité au travail et les craintes passées et actuelles concernant l'équité en milieu de travail. Les deux articles suivants mettent en lumière les mesures sociales et les lois du travail au cours des 100 dernières années, dont le système de sécurité sociale et le développement des règlements relatifs au salaire minimum et à la durée du travail. En outre, un article souligne l'intégration du Canada à l'Organisation internationale du travail, ainsi que le rôle de chef de file qu'il a joué sur les plans national et international dans le règlement de questions relatives aux relations de travail. Un article présente l'historique de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière. Ce numéro comporte également un article consacré à la bibliothèque du Ministère et à sa contribution à la mise sur pied de collections exhaustives sur les relations industrielles et un article, qui donne un aperçu du rôle du Bureau de la main-d'œuvre féminine.

Des universitaires qui ont participé à la production des numéros de la *Gazette du travail* parus en 1975 ont commenté les changements qui ont marqué les relations de travail pendant les 25 dernières années et nous font part de leur opinion concernant l'orientation à venir de ces relations et les défis qu'elles devront relever.

Section 1

La Section 1 présente l'analyse, par région, par sphère de compétence et par secteur d'activité, de données actuelles et antérieures sur les rajustements de salaires négociés dans le cadre des principales conventions collectives conclues dans les secteurs public et privé au cours du troisième trimestre de 2000.

Section 2

La Section 2 est consacrée aux principales conventions collectives qui prendront fin en janvier, février et mars 2001 et aux négociations qui seront réouvertes durant cette période. Elle comporte également une analyse des arrêts de travail en comparant des données actuelles et antérieures et donne un aperçu des résultats enregistrés pendant le troisième trimestre de 2000.

Section 3

La Section 3 présente un résumé des pratiques innovatrices en milieu de travail élaborées lors de négociations collectives, ainsi que les récents changements survenus dans la législation du travail au Canada.

Suzanne Payette
Gestionnaire, Section des publications

TABLE DES MATIÈRES

100 ANS — TRAVAIL À VOTRE SERVICE

Page

La Gazette du Travail – Septembre 1900 (extrait) 10

Célébrons 100 ans de partenariat – Dates importantes 12

Ministres du Travail 15

Sous-ministres du Travail 21

Médiateurs et conciliateurs au service des canadiens et canadiennes « Passé et Présent » 24

En l'hommage d'un icône : Sénateur H. Carl Goldenberg 27

L'évolution des relations industrielles au Canada au cours des 25 dernières années : stabilité en période de changement
Michael ABBOTT 30

L'évolution des négociations collectives dans les industries sous réglementation fédérale, de 1975 à 2000
Michael ABBOTT et Clair HARDY 38

Santé et sécurité au travail – Un siècle d'évolution
Baily SESHAGIRI 45

L'évolution des lois du travail et de la sécurité sociale au cours des 100 dernières années
Laurent QUINTAL 58

Cent ans de lois sur la durée du travail et les salaires minimums
Geoffrey BRENNAN 65

L'équité en matière d'emploi au Canada : les femmes et les groupes minoritaires sur le marché du travail canadien et Milieu de travail de l'avenir
Kamal DIB 79

Premiers prix nationaux d'excellence en gestion de l'incapacité au travail
Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail 90

Le Programme du travail et l'Organisation internationale du travail : d'hier à demain
Allan J. TOROBIN 91

Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO)
Martine-Lise GAUTHIER et Virginia JAKUTAVICIUS 99

Les services de bibliothèque et le programme du travail
Sara SPRAGUE 104

Un bref historique du bureau de la main-d'oeuvre féminine
Pam ROPER 106

Suite à la page suivante

Table des matières : (suite)

Page

La collecte, l'analyse et la diffusion de l'information au siècle dernier
Suzanne PAYETTE 108

Les relations industrielles à l'aube du 20e siècle – Perspectives de réforme
Roy J. ADAMS 117

Égalité en matière d'emploi : défis du 20e siècle
Harish C. JAIN 124

Les syndicats comptant le plus grand nombre de membres, 1999-2000 136

Les relations industrielles dans un nouveau millénaire
Pradeep KUMAR 137

L'image d'une réussite – Timbre-poste commémoratif 143

Faits marquants de l'histoire du mouvement ouvrier au Canada
Collège canadien des travailleurs *144*

Événements du centenaire 146

SECTION 1

Grands règlements salariaux – Troisième trimestre de 2000 148

Principales ententes conclues au cours du troisième trimestre de 2000 154

Index des tableaux : Tableau A1 à Tableau E 158

SECTION 2

Principales conventions collectives qui viennent à expiration et réouvertures de négociation en janvier, février et mars 2001 174

Dispositions particulières des principales conventions collectives :
- Dispositions sur le service de garderie dans les grandes conventions collectives au Canada, en juin 1988 et janvier 1998 185

Arrêts de travail – 2000 et Perspective chronologique 188

SECTION 3

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Nancy AMYOT 193

Législation du travail au Canada
- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
Michel GAUVIN et Denis DUPONT 195

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

1900 100 ANS 2000

TRAVAIL
À VOTRE SERVICE

LA

GAZETTE DU TRAVAIL

JOURNAL DU DEPARTEMENT DU TRAVAIL

Vol. I—No 1 SEPTEMBRE 1900 Prix, 3 cents

LA GAZETTE DU TRAVAIL.

LA *Gazette du Travail* est une publication officielle du gouvernement du Dominion, sous l'autorité de l'Acte de conciliation de 1900.

C'est le journal du Département du Travail, et il est publié afin de disséminer des renseignements exacts, statistiques et autres, relatifs aux conditions du travail et aux sujets qui s'y rapportent. Il sera publié mensuellement, et les renseignements contenus dans ses colonnes sont destinés à rendre service aux ouvriers, et autres personnes, qui désirent des renseignements exacts sur les questions affectant spécialement le travail et les autres sujets se rapportant à l'état et au bien-être des classes industrielles en Canada.

La Gazette ne s'arrêtera pas aux simples questions d'opinion et elle ne servira pas de milieu pour l'expression d'idées individuelles ; et, comme telle, elle tiendra à ne publier que des rapports et des compilations statistiques dignes de foi. En choisissant et en publiant ces renseignements l'on aura grand soin de les avoir aussi complets et aussi impartiaux que possible, et ils seront arrangés de telle manière que, tout en fournissant de mois en mois des faits et des chiffres d'intérêt du jour, ils pourront, à certains intervalles, être classifiés et compilés de façon à démontrer la direction et le développement des sujets traités, pendant certaines périodes de temps. Le travail ainsi entrepris fournira, il est à espérer, une base pour former des opinions saines, et pour en tirer des déductions exactes, mais celles-ci, en elles mêmes, sont des tâches qui dépassent le but de la Gazette, et des fins qu'elle cherchera à servir, mais non à atteindre.

En appréciant la position et les fonctions de la Gazette, il faut avoir soin de tenir compte de la vaste étendue géographique du Dominion, de la variété de ses industries, et de l'étendue de son commerce. Un courant d'industrie complexe et varié, s'étendant d'un océan à l'autre, à travers un continent de quatre mille milles, est quelque chose que le monde a connu pour la première fois au dix-neuvième siècle, et qui n'est égalé que par un ou deux pays du globe. Ceci est un des traits caractéristiques les plus frappants du Canada, et dans ce fait l'on reconnaîtra l'importance et la signification réelle de la *Gazette du Travail*, aussi bien que l'on y trouvera la meilleure explication de sa tâche. Ce journal cherchera à recueillir, dans toutes les parties du Dominion, des faits, des chiffres et des renseignements se rapportant aux conditions industrielles et à l'état du marché du travail. Il cherchera à donner des renseignements sur le travail dans une localité, qui pourront servir aux ouvriers dans une autre

localité ; au sujet de l'industrie dans une province, qui pourront intéresser les industries des autres provinces ; et des renseignements d'intérêt général pour les patrons ou les ouvriers, en quelque lieu qu'ils puissent se trouver. Il cherchera aussi à porter à la connaissance de ses lecteurs dans ce pays, des faits provenant de l'expérience d'autres pays, et qui pourraient se rapporter aux conditions du travail ici.

LE DÉPARTEMENT DU TRAVAIL, CANADA.

LE Département du Travail a été établi par ordre du Parlement, et en vertu de l'autorisation de l'Acte de Conciliation de 1900. Cet Acte fut adopté à la dernière session du Parlement, et reçut la sanction royale le 18 juillet. La section relative au département est ainsi qu'il suit :—

" Afin de répandre des données statistiques et d'autres renseignements exacts au sujet des conditions de la main-d'œuvre, le ministre établira un Département du Travail, et en aura charge, lequel département recueillera, compilera et publiera, sous une forme convenable, des renseignements statistiques et autres au sujet des conditions de la main d'œuvre, instituera et conduira des enquêtes sur les questions industrielles importantes, au sujet desquelles il n'est pas aujourd'hui facile d'obtenir des renseignements satisfaisants, et publiera, au moins une fois par mois, une publication qui sera appelée la *Gazette du Travail (Labour Gazette)*, qui contiendra des renseignements au sujet de l'état du marché de la main-d'œuvre, et autres questions analogues, et qui sera distribuée, ou que l'on pourra se procurer en conformité des termes et conditions prescrits par le ministre à cet égard."

Le projet de loi fut présenté à la Chambre des communes le 27 juin, par l'honorable William Mulock, Postmaster General, et subit ses seconde et troisième lectures le 6 juillet.

Par arrêté en Conseil, en date du 19 juillet, M. Mulock a été nommé Ministre du Travail.

Le nouveau département a ses bureaux dans l'édifice de la Banque Molson, qui se trouve à proximité des édifices du Parlement, et des bureaux des autres départements du gouvernement. Le travail d'organisation a été accompli rapidement, et quoiqu'il y ait à peine deux mois que la sanction royale a été donnée à l'Acte autorisant son établissement, il a cependant été réalisé beaucoup de progrès, afin de placer le département sur une base solide et substantielle. Le présent numéro de la *Gazette du Travail* est le premier de sa publication.

Pendant les mois de juillet et d'août, les nominations suivantes ont été faites dans le département :—

Éditeur de la *Gazette du Travail*,

M. W. L. MACKENZIE KING.

Correspondants ouvriers locaux :—

M. PHILIPPS THOMPSON, (ville de Toronto).

M. JOHN APPLETON, (ville de Winnipeg).

M. P. J. JOBIN, (ville de Québec).

M. EDWARD LITTLE, (ville de Québec).

M. JAMES T. BURKE, (ville de Stratford).

Commis au département :—

M. FRANK PLANT.

Fonctionnaire pour l'exécution de la " Résolution relative aux gages raisonnables,

M. D. J. O'DONOGHUE, (transféré du ministère des Travaux Publics).

Fonctionnaire chargé de l'application de la loi sur les ouvriers étrangers,

M. EDWARD WILLIAMS.

« Célébrons 100 ans de partenariat »

En l'an 2000, cela fera 100 ans que le Programme du travail sert la population canadienne. Tout au long de son histoire, le Programme a été axé sur la promotion et la protection des droits des employeurs et des travailleurs afin de contribuer au bien-être de ces derniers.

Pendant la majeure partie du 20e siècle, le Programme du travail a été un ministère fédéral indépendant connu sous le nom de ministère du Travail et, plus tard, de Travail Canada. En 1993, le ministère du Travail et certains secteurs d'autres ministères ont été fusionnés pour former un seul ministère, soit Développement des ressources humaines Canada.

Créé en vertu de *l'Acte de conciliation* de 1900, le ministère du Travail s'occupait de rassembler diverses données statistiques sur le travail et de les diffuser par l'intermédiaire de sa publication de prestige, la *Gazette du travail*. En outre, le Ministère aidait les travailleurs, les syndicats et les employeurs à régler les conflits de travail en plus de veiller à ce que les travailleurs obtiennent un juste salaire et de meilleures conditions dans les lieux de travail du secteur public. William Lyon Mackenzie King a été le premier à exercer les fonctions de sous-ministre et de ministre du Travail.

Dans les années 1940, le ministère du Travail exerçait déjà une influence sur la vie de milliers de Canadiens dans le cadre de programmes fédéraux-provinciaux à frais partagés relatifs aux services d'emploi, à l'enseignement technique, aux pensions de vieillesse et à l'assistance-chômage. De plus, le Ministère s'occupait des enquêtes sur les coalitions, de l'enseignement professionnel, des programmes de rentes sur l'État et de l'établissement des lois sur les justes salaires relativement aux projets fédéraux de travaux publics.

Au cours de la Deuxième Guerre mondiale, le ministère du Travail était chargé de gérer les ressources en main-d'œuvre civile de manière à combler les besoins militaires et à satisfaire aux exigences des services essentiels. Après la guerre, le Ministère a continué à s'acquitter de ses obligations en matière de relations de travail, d'emploi et de planification de la main-d'œuvre au niveau fédéral.

En 1966, le gouvernement a créé le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et lui a confié la planification de la main-d'œuvre, les services d'emploi ainsi que la Commission de l'assurance-chômage, qui relevaient auparavant du ministère du Travail.

Le ministère du Travail a mis tout en œuvre pour s'adapter au système social du Canada en constante évolution, et ce en continuant de veiller à l'application du *Code canadien du travail* (partie I : relations du travail; partie II : sécurité et santé au travail; partie III : normes du travail) et de *la Loi sur les justes salaires et les heures de travail*. Au fil des ans, le ministre du Travail est devenu responsable de l'application d'un grand nombre d'autres lois et règlements, y compris les suivants : *Loi sur l'équité en matière d'emploi, Loi sur la santé des non-fumeurs, Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, Loi sur l'indemnisation des marins marchands, Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers et Loi sur le statut de l'artiste*.

Le Ministère est intervenu dans un grand nombre de secteurs importants au fil des ans. Le gouvernement a créé le Bureau de la main-d'œuvre féminine en 1954 pour aborder les questions concernant les femmes. Sur la scène internationale, le Ministère participe depuis longtemps aux activités de l'Organisation internationale du Travail. Dans les années 1990, à la suite de la signature de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail et de l'Accord canado-chilien de coopération dans le domaine du travail, le Programme du travail a intensifié ses efforts dans l'arène mondiale pour assurer le bien-être des travailleurs. En 1998, le ministre du Travail a assisté à la Conférence interaméricaine des ministres du Travail; c'était la première fois qu'un ministre du Travail du Canada participait à cette conférence.

À l'aube du 21e siècle, le Programme du travail maintient fièrement sa tradition en matière de prestation de services aux Canadiens. Sur la scène nationale, il aide ses clients à relever les défis que posent la mondialisation et l'évolution du milieu de travail. Sur la scène mondiale, il continue de promouvoir les droits et le bien-être de tous les travailleurs en collaboration avec ses partenaires internationaux.

Nous avons fait du chemin depuis 100 ans et nous sommes prêts à relever les défis du nouveau millénaire.

Dates importantes

1900 Création du ministère du Travail en vertu de *l'Acte de conciliation*. En septembre, nomination du premier sous-ministre, William Lyon Mackenzie King, et publication du premier numéro de la *Gazette du travail*.

1908 Attribution au ministère du Travail, en vertu de la *Loi des rentes viagères servies par l'État*, de la responsabilité d'administrer un régime qui permet aux Canadiens de mieux se préparer financièrement à leur vieillesse.

1909 Établissement d'un portefeuille distinct pour le Travail, en vertu de la *Loi concernant le ministère du Travail*. Nomination de William Lyon Mackenzie King comme premier ministre du Travail.

1911 Publication de la première édition du *Répertoire des organisations de travailleurs du Canada*.

1918 Adoption de la *Loi de coordination des Bureaux de placement* et création des premiers bureaux de placement, qui sont placés sous l'autorité du ministère du Travail.

1919 Sur la scène mondiale, création de l'Organisation internationale du travail, dont le Canada a été l'un des membres fondateurs.

1930 Adoption de la *Loi des salaires équitables et de la journée de huit heures*. Cette loi stipule que les personnes travaillant dans des secteurs de compétence fédérale ont droit à des justes salaires et fixe à huit heures la durée de leur journée de travail. Ultérieurement, la journée de travail des employés du gouvernement fédéral est aussi limitée à huit heures.

1940 Placement de la Commission d'assurance-chômage, nouvellement créée, sous l'autorité du ministère du Travail.

1944 Adoption du décret CP 1003 (Règlements des Relations ouvrières en temps de guerre) qui impose aux employeurs et aux agents négociateurs représentant les employés l'obligation de négocier de bonne foi.

1948 Adoption de la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, qui établit officiellement le droit de négocier collectivement. Protection des travailleurs contre l'intimidation pendant les campagnes de syndicalisation. Création du Conseil canadien des relations du travail.

1951 Transfert de la responsabilité de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* du ministre des Transports au ministre du Travail.

1953 Délégation, au ministre du Travail, de la responsabilité concernant l'application de *la Loi sur l'indemnisation des marins marchands*, laquelle faisait en sorte que les employeurs versent des indemnités équitables aux marins blessés dans l'exercice de leurs fonctions.

1954 Mise en place du Bureau de la main-d'œuvre féminine pour mieux faire connaître et accroître les possibilités des femmes au travail.

1965 Adoption du *Code canadien du travail* (normes), qui établit les normes minimales pour les heures de travail, le salaire minimum, les congés annuels payés et les jours fériés payés, pour les travailleurs œuvrant dans des secteurs de compétence fédérale.

1966 Création du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et transfert des programmes et services liés à l'emploi du ministère du Travail au nouveau ministère.

1966 Adoption du *Code canadien du travail* (sécurité). Il codifie les lois et les règlements concernant les normes de sécurité pour les employés œuvrant dans des secteurs de compétence fédérale. Publication du premier numéro de la *Revue de la négociation collective* en décembre.

1967 Regroupement de *la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail* et d'autres lois régissant le travail en une seule loi, le *Code canadien du travail*.

1978 Création du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

1986 Établissement, dans le *Code canadien du travail*, de l'obligation d'établir des comités mixtes (employeur-employés) chargés de la sécurité et de l'hygiène dans le lieu de travail. Adoption de *la Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

1994 Entrée en vigueur de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail signé par le Canada, les États-Unis et le Mexique. Par cet accord, les trois pays s'engagent à voir à l'application de normes de travail élevées ainsi qu'à appliquer efficacement leurs propres lois du travail.

1997 Entrée en vigueur de l'Accord canado-chilien de coopération dans le domaine du travail. Tenue de la première Semaine nord- américaine de la sécurité et de la santé au travail.

1998 Modification de la partie I (relations du travail) du *Code canadien du travail* afin d'améliorer le processus de la négociation collective dans les secteurs de compétence fédérale. À l'étranger, première participation du ministre fédéral du Travail à la Conférence interaméricaine des ministres du Travail.

1999 Le rétablissement des échelles des justes salaires.

1900-2000

Ministres du Travail

« Célébrons 100 ans de partenariat »

Sir William Mulock – *1900-1905*
Un rapport lugubre sur les ateliers clandestins et sur les piètres conditions de travail pousse le gouvernement, sur les conseils de M. Mulock, à créer un ministère du Travail en édictant l'*Acte de conciliation* de 1900. De 1900 à 1909, le Ministère rendait compte au Parlement par l'intermédiaire du ministre des Postes.

Sir Allen Bristol Aylesworth – *1905-1906*
M. Aylesworth est ministre du Travail pendant moins d'un an avant d'être muté au ministère de la Justice.

Rodolphe Lemieux – *1906-1909*
M. Lemieux élabore, avec William Lyon Mackenzie King, la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels* (1907), communément appelée la « loi Lemieux ». Celle-ci est considérée comme la plus importante loi promulguée au Canada depuis la création du ministère du Travail, en 1900.

William Lyon MacKenzie King – *1909-1911*
Premier sous-ministre du Travail, M. King est également le premier à exercer les fonctions de ministre du Travail au Canada lorsque le Ministère est établi en tant que portefeuille distinct. Ayant réglé plus de 40 conflits de travail alors qu'il était sous-ministre, M. King avait acquis une vaste expérience. La promulgation de la *Loi des enquêtes sur les coalitions*, en 1910, est l'une des grandes réalisations du ministère du Travail. Cette loi prévoyait la tenue d'enquêtes sur les coalitions, les monopoles, les trusts et les fusions.

Thomas Wilson Crothers – *1911-1918*
M. Crothers est ministre du Travail pendant les années difficiles de la Première Guerre mondiale. La difficulté de trouver des travailleurs pour les fabriques de munitions, l'agriculture et même les forces armées était devenue une importante source d'inquiétudes pour le Ministère. La création du Conseil du Service de Placement du Canada, en 1918, fut une grande source de fierté pour M. Crothers. Le Conseil était chargé de trouver des moyens de redresser la situation de l'emploi. Malheureusement, toute la tension des années de guerre affaiblit gravement la santé de M. Crothers, qui donne sa démission moins de 10 jours avant la fin des hostilités, en 1918.

Senator Gideon Decker Robertson – *1918-1921 – 1930-1932*
M. Robertson entre en fonction au ministère du Travail vers la fin de la Première Guerre mondiale, à une époque où il fallait avant tout transformer l'économie du pays en fonction de la nouvelle conjoncture de paix. Outre les considérations administratives, telle la coordination des bureaux de placement et de la formation technique, M. Robertson parvient à régler les problèmes d'après-guerre grâce à sa capacité d'obtenir la coopération des clients. Durant la Crise de 1929, il est chargé de mettre en œuvre des mesures visant à venir en aide aux chômeurs.

Ministres du Travail (suite)

James Murdock – *1921-1925*

En décembre 1921, après avoir exercé pendant 16 ans les fonctions de vice-président et de directeur général canadien de la Brotherhood of Railroad Trainmen, M. Murdock est nommé ministre du Travail. Le plus notable des défis qu'il doit relever consiste à modifier la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels* de manière à la rendre conforme à une décision prise par le Conseil privé britannique en 1925. Cette décision vient restreindre le champ de compétence du Parlement en matière de travail aux entreprises fédérales, préparant ainsi la voie pour l'actuel régime d'application de la législation du travail.

John Campbell Elliot – *1926-1926*

M. Elliot ne fut ministre du Travail que pendant quatre mois, au sein d'un gouvernement minoritaire.

George Burpee Jones – *1926-1926*

Comme son prédécesseur, M. Jones n'exerça les fonctions de ministre du Travail que durant une courte période.

Peter Heenan – *1926-1930*

M. Heenan est ministre du Travail quand survient la Crise économique de 1929 et durant les durs mois qui suivent. La *Loi remédiant au chômage* (1930), est rapidement promulguée par le Parlement, et le ministère du Travail est chargé de mettre en place un système de paiements de secours versés aux provinces et aux municipalités partout au Canada. Les sommes consenties permettent d'aider directement les personnes touchées et de mettre sur pied des programmes de travail à l'échelle locale. Pendant son mandat au ministère du Travail, M. Heenan, que l'on surnomme « Peter the Peacemaker », est connu pour avoir prévenu ou réglé personnellement plus de 160 grèves. Son travail en tant que mineur, plongeur à grande profondeur, joueur de football professionnel et mécanicien de locomotive permet à M. Heenan, véritable « fils du peuple », d'acquérir une perspective toute particulière à l'égard des conditions des employés et des défis à relever dans les milieux de travail.

Wesley Ashton Gordon – *1932-1935*

Après quatre décennies d'existence, le ministère du Travail était devenu un organisme évolué, chargé de l'application de douzaines de lois édictées par le Parlement. Pendant le mandat de M. Gordon, l'aide financière aux chômeurs est peut-être le plus grave problème auquel doit faire face le gouvernement. En 1935, le Canada annonce une réforme visant à améliorer la législation sur les conditions de travail : limitation du nombre d'heures de travail par semaine, établissement d'un salaire minimum, réglementation plus rigoureuse des conditions de travail et instauration d'un régime d'assurance-chômage, d'un régime d'assurance-santé et d'un régime d'assurance-accidents.

Norman McLeod Rogers – *1935-1939*

Pendant le mandat de M. Rogers, le Canada se remet de la Crise économique de 1929. Cependant, personne ne peut savourer ce redressement économique bien longtemps, car déjà en septembre 1939 la Deuxième Guerre mondiale éclate. Au pays, en vertu de la *Loi de 1939 sur la formation de la jeunesse*, le ministre du Travail devient responsable d'un nouveau programme destiné à promouvoir et à appuyer la formation des jeunes chômeurs.

Norman Alexander McLarty – *1939-1941*

M. McLarty est nommé ministre du Travail au moment où le Canada s'engage dans la Deuxième Guerre mondiale. C'est donc à lui que revient la responsabilité d'organiser les forces civiles du pays. En 1940, le Conseil national d'embauche de la main-d'œuvre est mis sur pied pour formuler des recommandations sur des questions relatives à la situation de l'embauche. Outre ses activités liées à la guerre, M. McLarty assure la promulgation de la *Loi de 1940 sur l'assurance-chômage* par le Parlement. En plus d'assurer le soutien du revenu des chômeurs, la *Loi* prévoyait également la mise en place d'un réseau de bureaux de placement locaux dans tout le Canada.

Humphrey Mitchell – *1941-1950*

L'honorable Humphrey Mitchell est celui qui a tenu le plus longtemps le rôle de ministre du Travail. Durant la guerre, il est chargé des mesures de mobilisation civile au Canada. L'un des points saillants de son mandat fut la 29e Session de la Conférence internationale du Travail, tenue à Montréal en 1946, et où il fut élu président à l'unanimité par les représentants des syndicats, des employeurs et des gouvernements de 46 pays. Après la guerre, M. Mitchell dépose un projet de loi selon lequel les employeurs doivent réintégrer dans leur poste antérieur les hommes et les femmes ayant travaillé pour les forces armées.

Milton Fowler Gregg – *1950-1957*

Héros de guerre, ce ministre participe vaillamment aux deux guerres mondiales, et il est décoré de la Croix de Victoria en 1918. Durant le mandat M. Gregg au ministère du Travail, des pas de géant sont faits dans le domaine des droits de la personne. En 1953, la *Loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi* rend illégale la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion dans les entreprises des secteurs relevant de la compétence du gouvernement fédéral. Ce ministre du Travail est chargé de la mise en œuvre et de l'application de cette loi et, en conséquence, la Section des justes méthodes d'emploi est créée.

Michael Starr – *1957-1963*

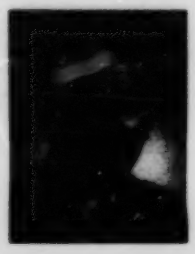
M. Starr, en plus de ses tâches habituelles en tant que ministre du Travail, assume de nombreuses autres responsabilités. En effet, pendant son mandat, Travail Canada devient responsable de l'application de la *Loi sur la réadaptation professionnelle des invalides*, de la *Loi sur l'assistance à la formation technique et professionnelle*, de la *Loi sur les corporations et des syndicats ouvriers* et de la *Loi sur les vacances annuelles*. Cette dernière loi établit que les employés à plein temps œuvrant dans les secteurs relevant de la compétence du fédéral ont droit à un minimum de deux semaines de vacances payées par an.

Allan MacEachen – *1963-1965*

M. MacEachen contribue à l'élaboration du fameux programme de lutte contre la pauvreté, et c'est aussi en partie grâce à lui que la partie du *Code canadien du travail* traitant des normes du travail est promulguée. Le nouveau *Code* allait désormais inclure la législation sur les normes d'emploi dans les secteurs de compétence fédérale.

John Robert Nicholson – *1965-1968*

Compte tenu de l'expansion et de l'évolution frappantes de l'économie canadienne, le gouvernement décide de regrouper dans un nouveau ministère les programmes et les services touchant la main-d'œuvre et l'immigration. Cette décision a des répercussions de taille sur le ministère du Travail. En effet, quatre directions importantes, dont le Service national de placement, sont transférées au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Ces changements façonnent ce qui allait devenir l'actuel Programme du travail, qui a pour principale préoccupation de promouvoir l'équité, la sécurité, la santé, la stabilité, la coopération et la productivité en milieu de travail au profit du bien-être économique et social de tous les Canadiens et Canadiennes.



Jean-Luc Pépin – *1968*

M. Pépin ne fut ministre que pendant trois mois.

Bryce Mackasey – *1968-1972*

À la suite de la révision en profondeur et de l'élargissement de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, le ministre du Travail continue de faire rapport au Parlement au sujet des activités de la Commission de l'assurance-chômage, même si celle-ci est une entité distincte du ministère. En 1972, la Commission de l'assurance-chômage est finalement placée sous l'entière responsabilité du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, et c'est ainsi que prend fin l'association, longue de 31 ans, entre le ministère du Travail et la Commission de l'assurance-chômage.

Ministres du Travail *(suite)*

Martin Patrick O'Connell – *1972-1972 – 1978-1979*

M. O'Connell, qui n'est que le deuxième ministre à s'être vu confier le portefeuille du ministère du Travail à deux reprises, était très respecté, tant des associations d'employeurs que des associations d'employés. L'un des points saillants de son premier mandat date de 1972, alors que d'importantes modifications apportées aux dispositions sur les relations du travail du *Code canadien du travail* obtiennent la sanction royale. Grâce à ces modifications, il devient plus facile d'obtenir le droit de négociation collective, et certains groupes de travailleurs ont désormais le droit de négocier collectivement, comme les employés dont les tâches consistent entre autres à surveiller d'autres employés, les employés qui exercent les fonctions d'un membre de profession libérale et les agents de police privés.

John Carr Munro – *1972-1975*

L'année 1975 marque le 75e anniversaire du ministère du Travail, ainsi que le début d'une ère propice au changement pour le Ministère. À cette époque, le ministre et la haute direction étaient en train de revoir sérieusement le rôle et le mandat du ministère du Travail. Après mûre réflexion, le Ministère redéfinit ses objectifs et s'applique à promouvoir et à protéger les droits des parties en présence dans le milieu de travail, ainsi qu'à promouvoir un milieu de travail contribuant au bien-être matériel et social des gens et une juste rémunération pour le travail accompli. Fidèle à sa parole, M. Munro atteint ces trois objectifs en 1978.

Lincoln Alexander – *1979-1980*

Ce visionnaire en matière de droits de la personne est élu à la Chambre en tant que député en 1968. Il s'agit du premier Noir jamais élu à la Chambre des communes. M. Alexander marque à nouveau l'histoire canadienne, lors de sa dernière année au Parlement, en devenant le premier Noir à être nommé ministre du Cabinet, en acceptant le portefeuille du ministère du Travail. Pendant son mandat, il insiste beaucoup sur la nécessité pour les employeurs d'encourager les travailleurs à participer à la gestion de l'entreprise.

Gerald Regan – *1980-1981*

Ancien avocat spécialisé en droit du travail et ancien Premier ministre de la Nouvelle-Écosse, M. Regan préside, pendant son mandat en tant que ministre du Travail, le Comité du Cabinet chargé des relations du travail. L'une de ses réalisations les plus populaires en matière de politiques est l'augmentation en deux temps du salaire minimum dans les secteurs de compétence fédérale.

Charles Caccia – *1981-1983*

Premier Italo-canadien à devenir membre du Cabinet au Parlement du Canada, M. Caccia joue un rôle important dans la modernisation du *Code canadien du travail*. Les modifications apportées viennent raffermir les dispositions sur les licenciements collectifs par l'ajout d'une exigence concernant la constitution de comités mixtes de planification et par l'assouplissement des critères régissant l'obtention d'une indemnité de départ.

André Ouellet – *1983-1984*

L'un des grands moments du mandat de M. Ouellet en tant que ministre du Travail a lieu le 29 juin 1984, jour où un projet de loi visant à modifier en de nombreux points le *Code canadien du travail* est adopté à la Chambre des communes. Les modifications proposées prévoyaient l'obligation de verser des cotisations syndicales, le prolongement de la durée du congé pour soins aux enfants et le raffermissement des dispositions sur la sécurité et la santé au travail. En outre, des dispositions sur la protection contre le harcèlement sexuel furent ajoutées dans le *Code*.

William McKnight – *1984-1986*

M. McKnight s'était donné comme priorité de mettre en œuvre les modifications apportées en 1984 aux trois parties du *Code canadien du travail*. Les nouvelles dispositions furent mises en œuvre graduellement, sur une période de deux ans et comprenaient la révision des trois parties du *Code*.

Ministres du Travail *(suite)*

Pierre Cadieux – ***1986-1989***

C'est pendant le mandat de M. Cadieux que Travail Canada met en place le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail. Le système national permet de veiller à ce que les travailleurs sachent manipuler en toute sécurité les matières dangereuses et traiter une blessure en cas d'accident. M. Cadieux avait été bouleversé d'apprendre que 869 travailleurs canadiens avaient perdu la vie à la suite d'un accident du travail en 1986. Depuis son passage en tant que ministre, ces chiffres ont diminué considérablement.

Jean Corbeil – ***1989-1991***

M. Corbeil croyait fermement au partenariat et aux saines relations patronales-syndicales. En outre, la sécurité et la santé au travail furent pour lui une priorité. Pendant son mandat en tant que ministre du Travail, le Ministère revoit sa propre orientation stratégique pour les années 1990 et applique le règlement mis en application de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*.

Marcel Danis – ***1991-1993***

Au cours de son mandat, M. Danis participe à la modification de la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail*. Les changements apportés visent à rendre plus avantageuses les dispositions se rapportant au congé de maternité et au congé parental. M. Danis signe également un protocole d'entente sur l'élaboration d'activités de coopération en matière de travail entre le Canada, les États-Unis et le Mexique. En 1994, l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail entre en vigueur.

Bernard Valcourt – ***1993***

Valcourt n'exerça les fonctions que durant une courte période de cinq mois.

Lloyd Axworthy – ***1993-1995***

À une époque marquée par d'importants changements, le ministère du Travail est fusionné avec d'autres ministères et programmes du gouvernement fédéral, pour former le ministère du Développement des ressources humaines Canada, avec M. Axworthy pour ministre. Peu de temps après la fusion, un certain nombre de questions complexes et importantes poussent le gouvernement à nommer un ministre distinct pour le nouveau Programme du travail.

Lucienne Robillard – ***1995-1996***

L'une des réalisations les plus notables de M^me^ Robillard en tant que première personne nommée ministre du Travail sous le nouveau Développement des ressources humaines Canada, fut d'avoir apporté des modifications au *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail* afin de répondre aux besoins particuliers des personnes handicapées en matière de sécurité et de santé. Elle a également annoncé la mise sur pied d'une commission d'étude, présidée par Andrew Sims, et chargée d'effectuer des analyses indépendantes et de recommander des améliorations à la Partie I (relations de travail) du *Code canadien du travail*.

Alfonso Gagliano – ***1996-1997***

M. Gagliano participe au processus d'examen de la partie I (relations du travail) et de la partie II (sécurité et santé au travail) du *Code canadien du travail*. Il aide également à sensibiliser le pays au problème que représente le harcèlement sexuel au travail et confie à un groupe de travail le mandat d'étudier le milieu de travail canadien en évolution. Sur la scène internationale, M. Gagliano a signé l'Accord canado-chilien de coopération dans le domaine du travail.

Ministres du Travail *(suite)*

Lawrence MacAulay – ***1997-1998***

Le 6 novembre 1997, M. MacAulay dépose à la Chambre des communes un projet de loi visant à modifier la partie I (relations du travail) du *Code canadien du travail* afin d'actualiser cette partie, d'améliorer le processus de négociation collective et de promouvoir la coopération dans les relations patronales-syndicales. M. MacAulay est également le premier ministre du Travail canadien à avoir participé à la Conférence interaméricaine des ministres du travail, tenue sous les auspices de l'Organisation des États américains.

Claudette Bradshaw – ***1998-***

Pendant son mandat en tant que ministre du Travail, M^me^ Bradshaw dépose un projet de loi visant la modification de la partie II (sécurité et santé au travail) du *Code canadien du travail*, et participe au processus d'examen visant à actualiser la partie III (normes du travail) du *Code*. Elle annonce le rétablissement des programmes des *justes salaires en vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail*. Au cours de son mandat, le Canada ratifie la Convention 182 de l'Organisation internationale du Travail concernant l'élimination des pires formes du travail chez les enfants. M^me^ Bradshaw a également eu l'honneur de célébrer le 100^e^ anniversaire de la création du ministère du Travail durant son mandat.

par : J.P. Surette
Communications, Programme du Travail

Sous-ministres du Travail

« Célébrons 100 ans de partenariat »

William Lyon Mackenzie King – *1900-1908*

Le ministère du Travail fut créé en 1900 en vertu de l'*Acte de conciliation*. La même année, Mackenzie King est nommé sous-ministre du Travail et il joue un rôle clé dans l'élaboration de lois importantes, entre autres la *Industrial Disputes Act* de 1902, *l'Acte d'arbitrage des chemins de fer* de 1903, et la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels* de 1907. Il fut également le premier directeur de la publication de la *Gazette du travail*. En 1908, il quitte son poste de sous-ministre pour entrer à la Chambre des communes. L'année suivante, lorsque le ministère du Travail devient un portefeuille distinct, il se joint au Cabinet et devient le premier ministre responsable du Travail.

F.A. Acland – *1908-1923*

Avec ses 15 années de service, F.A. Acland détient le record de longévité parmi les sous-ministres du Travail du gouvernement fédéral. Sous sa direction, on commence à publier, en 1911, le *Répertoire des organisations de travailleurs au Canada*. Il joua aussi un rôle dans l'élaboration de la *Loi des enquêtes sur les coalitions* de 1910, et de la *Loi de coordination des bureaux de placement* de 1918, deux lois qui ont favorisé la mise sur pied de bureaux de placement partout au Canada.

Howard H. Ward – *1923-1934*

Pendant les années qu'il passe au ministère du Travail, Howard H. Ward travaille sous l'autorité de six ministres. Parmi les plus grands défis auxquels il est confronté, il y a les conséquences économiques et sociales de la Grande Crise des années 30, conséquences qui devaient façonner la politique gouvernementale des années à venir. Voici quelques lois qui ont été adoptées pendant son mandat : la *Loi de 1929 prorogeant la Loi d'enseignement technique*, la *Loi des salaires équitables et de la journée de huit heures* (1930), la *Loi remédiant au chômage* (1930) et la *Loi de l'enseignement professionnel, 1931*. Howard H. Ward considérait que l'adoption de la *Loi des pensions de vieillesse* en 1927, constituait l'une de ses réalisations les plus importantes en tant que sous-ministre.

William Murray Dickson – *1934-1940*

Les signes avant-coureurs de la guerre s'accumulent à l'époque où William Murray Dickson est sous-ministre. La *Loi de 1939 sur la formation de la jeunesse*, qui vise à réduire le chômage, et la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* de 1935, qui remplace la loi de 1930, sont adoptées pendant son mandat. Dans ses écrits, Dickson souligne l'importance du rôle joué par le service de conciliation dans la promotion de la bonne entente dans le monde du travail.

Bryce Morrison Stewart – *1940-1942*

Les engagements liés à la guerre accaparent presque tout son temps, et le Ministère assument des responsabilités très larges, allant de la mobilisation des civils en vue de l'effort de guerre à la création d'un répertoire des compétences pour l'ensemble de la main-d'œuvre. Ce n'est pas une mince tâche. Le Service sélectif national du ministère du Travail prend en charge ces lourdes responsabilités, dirigeant le maximum de travailleurs disponibles vers les industries de guerre essentielles.

Arthur James McNamara – *1943-1953*

Les deux principales tâches auxquelles Arthur James MacNamara doit s'attaquer au cours de son mandat sont la poursuite de la mobilisation des civils et le maintien de la bonne entente dans le monde du travail. C'est en 1945 que le ministère du Travail est vraiment devenu ce que dans les années 70 on appellera un « superministère ». En plus de ses sept directions générales, le Ministère comptait près d'une douzaine de conseils et de commissions et un nombre égal de divisions spécialisées. Les responsabilités du Ministère allaient de la garde des enfants aux services d'emploi en passant par les pensions gouvernementales pour les personnes âgées. En 1946, le ministère du Travail établit une Direction des affaires internationales du travail pour s'occuper exclusivement des questions découlant de la participation du Canada à l'Organisation internationale du Travail.

Sous-ministres du Travail *(suite)*

Arthur Huntingdon Brown – *1953-1961*

Les deux faits marquants du mandat d'Arthur Huntingdon Brown en tant que sous-ministre sont l'établissement du Bureau de la main-d'œuvre féminine en septembre 1954, et l'adoption de la *Loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi* en 1953. Cette loi rend illégale, dans la sphère de compétence fédérale, la pratique de la discrimination en raison de la race, de l'origine nationale, de la couleur ou de la religion. Le Ministère est également responsable de l'application de la *Loi sur les vacances annuelles*, adoptée en 1958, qui prévoyait que, dans les entreprises de compétence fédérale, les employés à plein temps avaient droit à au moins deux semaines de congé payées par année.

Dr. George Vickers Haythorne – *1961-1968*

Alors que Haythorne est sous-ministre, des dispositions importantes du *Code canadien du travail* (normes de travail et sécurité) et de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* entrent en vigueur. À cette époque, compte tenu de l'évolution de l'économie canadienne, le gouvernement fédéral décide de modifier les programmes et services de la main-d'œuvre du ministère du Travail et d'en confier la responsabilité à un autre ministère. En 1966, quatre importantes directions s'occupant des services d'emploi et de la formation sont transférées au nouveau ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

James Douglas Love – *1968-1971*

Du printemps 1968 à 1969, le ministère du Travail déborde d'activité. Un plus grand nombre de conflits de travail sont soumis aux conciliateurs et réglés par eux au cours de cette période que durant n'importe quelle autre année depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends au travail* en 1948. Heureusement, il s'y connaissait en médiation préventive. Avec James Douglas Love à la barre, le ministère du Travail prend également l'initiative d'élaborer un programme en vue de commémorer le 50e anniversaire de l'Organisation internationale du Travail. Les célébrations ont lieu au Canada en 1969 et se terminent par le lancement d'un timbre commémoratif en l'honneur de l'Organisation internationale du Travail.

Bernard Wilson – *1971-1973*

Au service du ministère du Travail depuis 1939, Bernard Wilson est considéré comme un médiateur extrêmement compétent ayant son franc-parler et ayant fait ses preuves en matière de règlements des différends. Bernard Wilson contribue à la mise à jour des dispositions relatives aux relations du travail du *Code canadien du travail* avant de prendre sa retraite, en 1974.

Tom Eberlee – *1974-1982*

Ancien journaliste, Thomas Eberlee est, à l'âge de 35 ans, le plus jeune sous-ministre du Travail de l'histoire de l'Ontario, avant d'accepter le poste de sous-ministre du Travail du gouvernement fédéral. Partisan enthousiaste de la négociation collective, des droits de la personne et de l'amélioration des normes de travail minimales, sa contribution la plus significative est peut-être le rôle qu'il joua dans la restructuration du ministère du Travail en 1975.

Mark Daniels – *1982-1985*

Mark Daniels participe à l'élaboration des nombreuses modifications apportées aux différentes parties du *Code canadien du travail* en 1984. Il s'agit de la première série de modifications apportées au *Code* depuis son adoption, au milieu des années 60. Les modifications proposées visent, entre autres, à améliorer les dispositions sur les congés pour prendre soin des enfants, la sécurité et la santé ainsi que la gestion des relations de travail.

Jennifer McQueen – *1985-1990*

En tant que sous-ministre, Jennifer McQueen supervise le transfert du bureau du Commissaire des incendies du Canada du ministère des Travaux publics au ministère du Travail. Le commissaire des incendies est responsable, entre autres choses, des services de sécurité-incendie dans la fonction publique fédérale. En 1988, le Bureau de renseignements sur le travail reçoit un prix d'excellence du vérificateur général du Canada pour son efficacité et sa contribution remarquable au service au public.

Sous-ministres du Travail (suite)

Raymond Protti – *1990-1991*

La mise sur pied, dans les années 1989 et 1990, de la Commission de la sécurité dans les mines de charbon pour encadrer les activités de la Société de développement du Cap-Breton constitue l'un des points saillants de sa carrière. Cette commission tripartite, unique au Canada, veille à ce que la santé et la sécurité des travailleurs soient assurées tout en favorisant l'efficacité des opérations d'extraction du minerai.

Gerald Capello – *1991-1993*

Gerald Capello fut le dernier sous-ministre du Travail avant que le ministère du Travail soit intégré au Développement des ressources humaines Canada. Tout en s'acquittant de ses nombreuses tâches à titre de sous-ministre, Gerald Capello contribue à la modernisation des dispositions de la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail*.

Sous-ministres adjoints du Travail

À partir du moment où le ministère du Travail fut intégré au Développement des ressources humaines Canada, le poste de sous-ministre du Travail s'est appelé sous-ministre adjoint du Programme du travail

Michael McDermott – *1993-1994*

Au cours des nombreuses années qu'il passe au ministère du Travail, Michael McDermott occupe plusieurs postes clés, entre autres celui de directeur général des Politiques et du Service fédéral de médiation et de conciliation. Michael McDermott est nommé sous-ministre adjoint en 1993. Son importante contribution au processus de consultation et au processus législatif qui menèrent à des modifications majeures de la partie I (relations du travail) du *Code canadien du travail* constitue l'un des faits marquants de sa remarquable carrière.

Nicole Senécal – *1996-1998*

Nicole Senécal comme James Lahey, concentre ses efforts sur les relations avec les employés et sur le maintien de leur moral lors de la création de DRHC. Au cours de son mandat de sous-ministre adjointe, le rapport intitulé *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution* est publié. Ce rapport traitait de certains aspects importants des récents changements dans le monde du travail provoqués par la mondialisation, l'informatisation et l'évolution du marché du travail.

James Lahey – *1994-1995*

Après avoir occupé le poste de responsable des Politiques au ministère du Travail pendant trois ans, James Lahey est promu au poste de sous-ministre adjoint du Programme du travail de DRHC. James Lahey consacre la plus grande partie de ses efforts à l'intégration de l'ancien ministère du Travail au nouveau « superministère ». Maintenir les liens établis avec les parties concernées et composer avec les attentes des employés constituaient des objectifs clés.

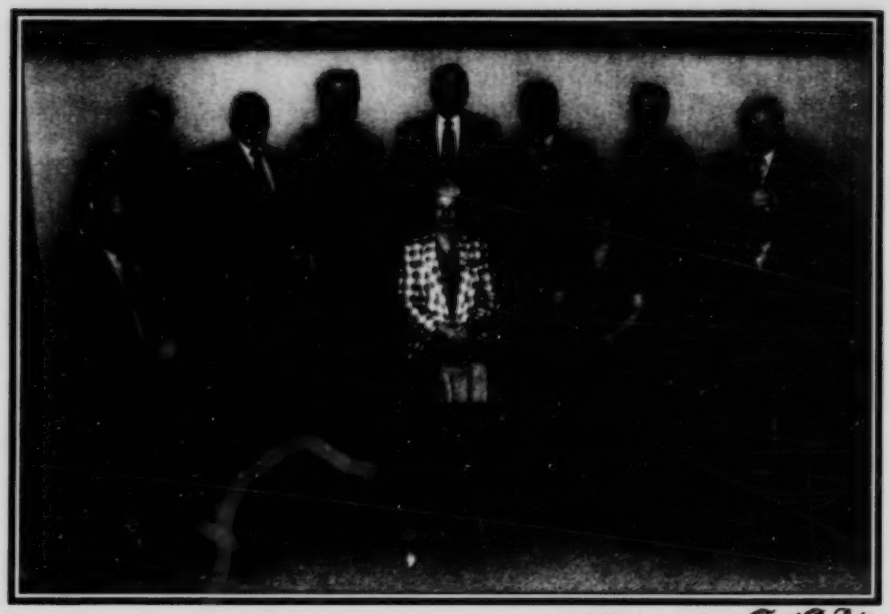
par : J.P. Surette
Communications, Programme du Travail

Warren Edmondson – *1998-*

Warren Edmondson est généralement considéré comme l'un des plus grands spécialistes des relations de travail et de la médiation au Canada. Quand il est nommé sous-ministre adjoint du Programme du travail en juillet 1998, Warren Edmondson est directeur général du Service fédéral de médiation et de conciliation depuis 1990. Depuis qu'il occupe ce poste, des lois importantes ont été adoptées : les modifications à la partie I (relations du travail) et à la partie II (santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail* et la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*. C'est à Warren Edmondson que revient l'honneur d'être sous-ministre adjoint du Programme du travail en cette année de célébration du 100e anniversaire.

Médiateurs et conciliateurs au service des Canadiens et Canadiennes

« Passé et Présent »



Reproduit avec la permission de Ernest A. Lalonde

Les médiateurs du Service fédéral de médiation et de conciliation, mai 1999
Première rangée, de gauche à droite : *Barry Shaw, Ron Kervin, Elizabeth MacPherson, Sheri King, Mike Collins,*
Deuxième rangée, de gauche à droite : *Jacques Lessard, Arnold Powers, Tom Hodges, Denis Howe, Murray Keans, Tom Dinan, Carl Gareau*
Absents : *Warren Edmondson, Bill Lewis, Martine Goyette, Linda Ringwood, Guy Lalonde.*
Trois nouveaux médiateurs ont été embauchés en l'an 2000 : *Paul Macdonell, François Nadeau et Jennifer Webster.*

F.A. Ackland
1908-1923

F.J. Ainsborough
1942-1963

Marcel Archambault
1971-1977

F.J. Armstrong
1941-1941

W.H. Armstrong
1917-1921

Henry Bartenbach
1974-1986

Darwin Benson
1981-

Théo Bertrand
1917-1928

Jim Breckenridge
1980-1992

Gerald H. Brown
1914-1929

D.T. Bulger
1917-1925

Doug Cameron
1967-1977

M.S. Campbell
1927-1941

M.K. ("Mac") Carson
1972-1989

D.T. Cochrane
1953-1969

Michael Collins
1974-

Edgar Compton
1913-1928

André Courchesne
1988-1994

Don Crabbe
1976-1981

George R. Currie
1942-1964

Guy De Merlis
1977-1986

James DeYoung
1982-1992

Thomas Dinan
1997-

William Dodd
1977-1979

Médiateurs et conciliateurs au service des Canadiens et Canadiennes (suite)

R.G. Dorion
1970-1972

G.R. Doucet
1968-1987

André Drouin
1981-1989

Victor Dubreuil
1912-1915

William Dunn
1944-1948

Rémi Duquette
1955-1962

Warren Edmondson
1987-

Sydney Emmerson
1965-1966

Louis Fine
1944-1945

Horace Fisher
1968-1979

George Fenwick
1944-1946

R.L. Fournier
1965-1968

A.A. ("Bud") Franklin
1969-1976

W. Fraser
1946-1946

C. Arthur Frey
1965-1965

Maurice Gagné
1982-1986

Carl Gareau
1990-

Arthur R. Gibbons
1972-1978

Joe W. Gillies
1964-1990

Clark M. Gilmour
1966-1968

Martine Goyette
1999-

Herbert D. Grant
1980-1988

R. Nat Grey
1968-1974

J.S. Gunn
1953-1970

Fredrick E. Harrison
1916-1946

Tom Hodges
1992-

H.S. Hood
1913-1916

Ronald H. Hooper
1943-1954

Denis Howe
1982-

Kenneth Hulse
1968-1985

James Hutcheon
1943-1947

H.S. Johnston
1941-1948

Murray Keans
1995-

William P. Kelly
1967-1989

Ron Kervin
1970-2000

William D. Killins
1912-1925

Sheri King
1995-

J.R. Kinley
1951-1951

Beryl Kirk
1978-1984

A.E. Koppel
1966-1977

Frank Lafortune
1943-1944

Guy Lalonde
1996-2000

C. Lamarche
1982-1983

R.F. ("Bob") Langford
1971-1973

Jacques Lessard
1997-

William Lewis
1982-

J.J. de Gaspé Loranger
1972-1975

Allen MacDonald
1943-1946

Archie MacDonald
1976-1980

Paul Macdonell
2000-

J.L. MacDougall
1942-1952

W.L. MacKenzie-King
1900-1908

F. MacKinnon
1944-1945

M.M. MacLean
1942-1952

Médiateurs et conciliateurs au service des Canadiens et Canadiennes (suite)

Arthur MacNamara
1943-1953

Elizabeth MacPherson
1978-1994;
1999-

Albert Maisonneuve
1980-1998

T.W. Marin
1928

J.S. McCullagh
1940-1947

Michael A. McDermott
1986-1994

J.D. McNiven
1911-1917

T. Bruce McRae
1960-1979

J.D. Meredith
1965-1967

Cyprien Miron
1943-1944

Graham Mitchell
1986-1992

Allan A. Morrow
1978-1980

James Murdock
1921-1925

François Nadeau
2000-

J.P. Nicol
1942-1948

Charlie A. Ogden
1969-1985

R.L. O'Neill
1949-1955

S.T. Payne
1969-1977

Liguori Pepin
1942-1953

Harold Perkins
1944-1953

Horace R. Pettigrove
1941-1967

Charles Poirier
1951-1970

Arnold Powers
1994-

G.H. Purvis
1959-1965

E. McG. Quirk
1921-1928

Vince Ready
1979

Linda Ringwood
1987-

George W. Rogers
1971-1976

Bernard K.C. Rose
1943-1946

C.W. Rump
1943-1946

Barry Shaw
1981-

David Shepherdson
1995-1996

Michael Sinclair
1975-1978

P.J. Sutherland
1943-1948

Rock St-Hilaire
1978-1998

Yvon St. Onge
1976-1979

Akivah Starkman
1996-1998

W.L. Taylor
1953-1955

Ron A. Tennant
1975-1985

Claire Tremblay
1990-1998

Raoul F.X. Trepannier
1941-1957

Donald S. Tysoe
1942-1975

Len Waller
1976-1986

Jennifer Webster
2000-

Thomas Williams
1945-1948

Bernard Wilson
1948-1956

Jack Wynter
1982-1991

EN L'HOMMAGE D'UN ICÔNE : SÉNATEUR H. CARL GOLDENBERG

*Senateur H. Carl Goldenberg**

Le 10 novembre 2000, l'École de relations industrielles, le Centre de relations industrielles et Archives de Queen's University rendaient hommage au Sénateur H. Carl Goldenberg pour ses oeuvres et contributions réalisées au cours de sa vie au sein de la communauté, ainsi que pour la généreuse donation de la collection de documents du Sénateur H. Carl Goldenberg à Queen's University. En outre, le Centre des relations industrielles a parrainé une exposition permanente de documents provenant de la Collection Goldenberg; l'École et le Centre ont créé une bourse d'études H. Carl Goldenberg en relations industrielles. Richard Chaykowski, professeur à Queen's University déclarait: « l'apport du Sénateur Carl Goldenberg dans les relations industrielles demeure inégalé et son concours à la vie publique constitue une véritable source d'inspiration pour les étudiants et étudiantes et les praticiens des relations industrielles. Le témoignage de Queen's University en reconnaissance des contributions exceptionnelles du Sénateur Goldenberg dans les relations de travail semble fort opportun au moment où nous célébrons le 100e anniversaire de Travail au Canada ».

Fils d'immigrants juifs, H. Carl Goldenberg est né le 20 octobre 1907, à Montréal. Il fréquente l'école publique et poursuit ses études à l'Université McGill où il obtient plusieurs diplômes : 1928, B.A., prix d'excellence en économie, 1929, M.A., 1932, B.C.L., prix d'excellence ainsi qu'une nomination au Barreau du Québec.

Au début de sa carrière d'avocat, Goldenberg dispense des cours d'économie à McGill à temps partiel, sollicité par son ancien professeur, Stephen Leacock, alors président du Département d'économie. Goldenberg publie son premier livre, *The Law of Delicts under the Civil Code of Quebec, en 1935*. Cet ouvrage servira de support en délits civils au Québec pendant plusieurs années.

Sa réputation d'économiste à McGill lui valut sa désignation en 1936 à la Conférence des maires du Dominion (actuelle Fédération canadienne des maires et des municipalités), pour présenter au gouvernement du Canada une séance d'information sur le système d'assurance chômage et le financement. Ceci le mena à d'autres nominations dans le secteur de l'organisation des finances municipales et aussi à sa première expérience de règlement de conflits; activité qui, par la suite, constituera le pivot de sa carrière.

En 1937, le maire de Montréal, Camillien Houde, qui l'avait connu à l'occasion de ses travaux à la Conférence des maires , le nomma pour arbitrer un différend entre les marchands de journaux de Montréal et les distributeurs des publications américaines. Au cours de cette même année, Goldenberg fut nommé conseiller des finances municipales auprès de la Commission royale des Relations du Dominion et des provinces (Commission Rowell-Sirois). Il fut d'ailleurs l'auteur d'une des études consacrées à cette Commission, soit *Municipal Finance in Canada* (1939).

En 1938, à l'âge de 30 ans, il est nommé président de la Commission royale des finances et de l'administration de la ville de Winnipeg, devenant de surcroît le plus jeune commissaire royal que le Canada ait jamais connu. Suite à son rapport concernant cette ville, il est nommé commissaire pour enquêter sur le fonctionnement des entreprises commerciales du gouvernement au Manitoba. Dans ce rapport, il recommande une réorganisation du réseau téléphonique, de l'électricité et de la régie des alcools, toutes étant des organismes publics.

En 1940, Goldenberg est nommé conseiller d'une Commission royale d'enquête sur la fiscalité au Québec. La même année, il est élu président d'un Conseil provincial d'arbitrage afin de rédiger une convention collective sur l'industrie de la confection du vêtement pour dames au Québec. Plus tard, il deviendra arbitre permanent dans les industries du vêtement pour hommes et femmes.

Toujours en 1940, Goldenberg devient membre de l'Organisation de guerre du Gouvernement du Canada, à la demande de l'honorable C.D. Howe, alors ministre des Munitions et des approvisionnements. Durant la guerre, il occupe le poste de directeur général à la Direction de l'économique et de la statistique du ministère des Munitions et des approvisionnements. À ce titre, il

* Reproduit de la Gazette du travail - janvier 1975

siège au comité d'Ordonnancement de la guerre, à la Commission sélective de service sélectif national et préside le Comité de la main-d'oeuvre pour la planification d'affectations d'hommes aux forces armées, tout en assurant une disponibilité de main-d'oeuvre suffisante pour la production en temps de guerre. Il agit également comme président de la Commission de coopération industrielle afin d'améliorer la production pendant la guerre en instaurant de meilleures relations syndicales-patronales. À ce titre, il jouera un rôle crucial en créant des comités de consultation patronale-syndicale au sein des principales industries de guerre. Goldenberg a aussi été adjoint exécutif du président de la section canadienne auprès du Joint War Production Committee of Canada and the U.S.A, comité qui fut constitué en 1941, suite au Hyde Park Agreement, afin de coordonner les productions de guerre entre les deux pays. Chargé de mission du ministre des Munitions et des approvisionnements, il se rend à Londres en 1943, pour participer à des réunions sur les productions de guerre avec des dignitaires du gouvernement britannique.

Dans la même année, éclate la grève des employés de la Montréal Tramways Company qui immobilise les transports publics et compromet sérieusement les productions de guerre, car les ouvriers des industries de guerre sont privés de moyens de transport. Lorsque cette grève menace de fermeture les usines de guerre, Goldenberg est dépêché à Montréal pour gérer le conflit. Après 16 heures de négociations ininterrompues, de midi à quatre heures du matin le surlendemain, Goldenberg réussit à mettre fin à la grève. Ce fut le premier des principaux conflits de travail qu'il eut à régler au cours de sa longue et remarquable carrière.

En 1944, Goldenberg est conseiller de la délégation du Gouvernement du Canada à la conférence de l'Organisation internationale du travail qui se tient à Philadelphie. L'année suivante, il est nommé conseiller du travail auprès de C.D. Howe qui occupait alors le nouveau portefeuille de ministre de la Reconstruction.

Goldenberg a été décoré de l'Ordre de l'Empire britannique en reconnaissance de ses efforts de guerre.

Après la guerre, il reprend son cabinet d'avocat à Montréal pour y poursuivre et développer une carrière à multiples facettes dans des domaines aussi variés que les finances publiques, l'organisation municipale, les relations fédérales-provinciales-municipales, le droit constitutionnel et les relations de travail. Ses contributions dans ces secteurs ont été récompensées par sa nomination à l'Ordre du Canada, où il figure dans la première liste des honneurs (1967). Au cours des années suivantes, il reçoit également des grades honorifiques de six universités canadiennes, notamment le plus prisé de tous, le L.L.D. décerné par Queen's University.

En 1946, Goldenberg entame une longue série de nominations gouvernementales qui se succéderont pendant une bonne partie de sa vie. Elles comprennent des activités très variées, outre ses fonctions de médiation et d'arbitrage qui ont fait sa renommée.

Il est commissaire des relations provinciales-municipales en Colombie-Britannique (1946-1947), commissaire spécial en vertu de la loi fédérale, *Combines Act*, pour enquêter sur des allégations de coalition dans l'industrie boulangère dans l'Ouest canadien (1948) et dans l'industrie de fils et de câbles (1952-1953). Dans les conférences fédérales-provinciales; il siège à titre de conseiller juridique spécial de la Colombie-Britannique (1950-1956), du Nouveau-Brunswick (1960-1961) et de Terre-Neuve (1957-1965). Il agit en tant que conseiller juridique du gouvernement de Terre-Neuve pour la Revision of the Financial Terms of Union with Canada (1954-1958); commissaire de l'imposition municipale à Winnipeg (1957-1958); vice-président de la Commission royale du Québec d'enquête sur les sources de revenus des provinces , des municipalités et des commissions scolaires (1963-1965) et vice-président du Conseil d'orientation économique du Québec (1962-1968). Goldenberg devient commissaire de la Communauté urbaine de Toronto (1963-1965), des villes du Nouveau-Brunswick : Saint John (1963), Fredericton et Moncton (1970-1971). Il est président des Conférences tripartites des gouvernements fédéraux, provinciaux et municipaux (1972 et 1973); et de la première Conférence nationale multiculturelle (1973). Il est également conseiller juridique spécial de la Commission royale d'union économique et de perspectives de développement du Canada (1983-1985).

Quant à ses travaux en relations industrielles pour lesquelles Queen's University a créé une bourse d'études en sa mémoire, Goldenberg a probablement réglé plus de grèves et mené plus d'enquêtes sur des problèmes de relations industrielles, (la plupart sur nomination du gouvernement et d'autres à la demande des parties concernées) que n'importe quel autre canadien au long de sa carrière, et ce, grâce à ses talents de médiateur ou d'arbitre.

En qualité de commissaire fédéral, il met fin à la grève de navigation sur les Grands Lacs en 1956. Il est président d'une commission industrielle d'enquête sur les grèves de l'industrie de la construction à Vancouver (1958), commissaire royal des relations patronales-syndicales dans l'industrie de la construction de l'Ontario (1961-1962) et met fin à la grève du Royal York Hotel de Toronto qui durait depuis une année (1962). Il arbitre les protestations des employés d'Ontario Hydro (1962). Il est médiateur fédéral dans une grève nationale ferroviaire (1966), règle une autre grève nationale de l'industrie de transformation de la viande (1966) et celle de la Sydney Steel Corporation en Nouvelle-Écosse (1972).

À la suite de graves agitations au service postal, le Gouvernement du Canada le nomme commissaire royal pour enquêter sur l'acheminement du courrier (1970). Il est nommé médiateur dans le conflit des employés de Manitoba Hydro (1973), arbitre dans la grève du personnel hospitalier de Terre-Neuve (1973), président du Conseil d'arbitrage dans le conflit de l'enseignement confessionnel à Windsor en Ontario (1974), arbitre dans la grève des employés de la Commission de transport de Toronto (1974). Il est désigné pour arbitrer le conflit de l'Association des professeurs de l'Université du Manitoba (1976), met fin à la grève des enseignants du Vanier College (1978); arbitre le litige salarial de l'Acadia University Faculty Association (1979) et celui de la police de la communauté urbaine de Toronto (1984). Il est commissaire-conciliateur dans les négociations d'Air Canada et des machinistes (1985), de la Société Radio-Canada, et de la National Association of Broadcast Employees (1986). Pour sa dernière nomination importante dans un conflit social, il préside une commission de conciliation en vertu de la Loi sur la reprise des services gouvernementaux pour le Groupe des services hospitaliers, l'Alliance de la Fonction publique et le Conseil du Trésor du Canada (1990).

En plus de ses fonctions au Canada, Goldenberg a été nommé président d'une commission d'enquête sur les grèves de l'industrie sucrière de Jamaïque (1959) et de Trinidad (1960 et 1962).

Son ouvrage, *Construction Industry Labour Relations*, rédigé en collaboration et publié en 1968, constitue une autre contribution importante pour les relations industrielles. Cette étude fut entreprise à la demande de la Canadian Construction Association, à l'occasion de son projet du centenaire. Toutefois, Goldenberg acceptait ce projet à condition que les travaux soient publiés en anglais et en français.

Goldenberg gagne le respect pour l'équité et l'intégrité qui caractérisent ses activités en matière de relations patronales-syndicales. Plus que quiconque, le Congrès du travail du Canada salue son sens du discernement et sa sincérité lorsqu'il le nomme arbitre des conflits de compétence opposant ses propres membres, avec pour titre, Umpire of Jurisdictional Disputes (surarbitre des conflits de compétence). Il occupa cette fonction au Congrès du travail du Canada jusqu'à sa retraite.

Goldenberg a toujours eu en estime les associations universitaires et a travaillé pendant plusieurs années comme membre du Board of Governors à l'Université McGill et sera nommé Governor Emeritus. Il agit également comme membre du Comité consultatif du Centre de recherche en droit public, à l'Université de Montréal.

Il est nommé au Sénat canadien le 3 novembre 1971, par Pierre Elliot Trudeau, alors Premier ministre. Il sert à titre de conseiller juridique spécial de la Constitution sous Pierre Elliot Trudeau de 1968 à 1971, et juste un peu avant cette période, lorsque Trudeau était ministre de la Justice, Goldenberg participait déjà activement aux travaux du Sénat. Il passe la majeure partie de son temps au Sénat comme président du comité permanent des affaires juridiques et constitutionnelles et comme membre du comité spécial du Sénat et de la Chambre des communes pour la Constitution de 1981 à 1982. Il quitta le Sénat le 20 octobre 1982, à 75 ans, âge légal de la retraite.

Carl Goldenberg était sollicité pour son savoir-faire et ses conseils par les premiers ministres fédéraux et provinciaux, depuis l'époque de Mackenzie King et tout au long de sa carrière. Le témoignage du Premier ministre Chrétien lors du décès de Goldenberg (le 22 juin 1996), résume l'oeuvre de sa vie ainsi que ses contributions au peuple canadien :

> *« Je garderai de lui l'image d'un homme brillant doté d'une maîtrise de divers enjeux politiques. Il a été un avocat éminent, un sénateur respecté, un expert en matière de constitution et l'un des principaux conciliateurs en relations industrielles qui contribua au règlement de conflits de travail des plus épineux et ce, à l'échelle nationale. Ce fut un homme modeste mais toujours très éloquent et convainquant. Et par ailleurs, il était dévoué au service public et au Canada ».*

L'ÉVOLUTION DES RELATIONS INDUSTRIELLES AU CANADA AU COURS DES 25 DERNIÈRES ANNÉES : STABILITÉ EN PÉRIODE DE CHANGEMENT

Michael Abbott
Service fédéral de médiation et de conciliation
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

L'évolution de la législation du travail au Canada au cours des 100 dernières années a été à la fois rapide et dynamique. Contrairement au régime fortement centralisé des relations industrielles aux États-Unis, le droit du travail et les modifications législatives au Canada ont surtout été le fait des provinces.

À peu près 6,0 % (700 000) des travailleurs au Canada sont assujettis à la réglementation fédérale[1]. Il n'est donc pas surprenant que la législation du travail au niveau fédéral soit souvent à la remorque de la législation des diverses provinces, en raison du petit nombre d'intervenants dans le processus décisionnel, ce qui facilite les consensus. Le présent document a pour objet de suivre l'évolution de la législation fédérale du travail au cours des 25 dernières années[2]. L'analyse portera sur les modifications apportées à la Partie I du Code canadien du travail, ci-après appelé le Code, pendant cette période[3]. Les événements qui ont mené à ces réformes, ainsi que les modifications des procédures qui ont influé sur le climat des relations industrielles, seront examinés conformément aux lois semblables adoptées dans chacune des provinces. L'essai vise à faire état des principaux changements survenus depuis 1975, mais il importe de résumer brièvement certains des principaux événements qui se sont produits immédiatement avant ce point de départ afin de bien comprendre l'évolution de la législation fédérale du travail au cours du dernier quart de siècle.

Le rapport Woods

Canadian Industrial Relations : The Report of the Task Force on Labour Relations, connu généralement sous le nom de rapport Woods, a jeté les bases de certaines des modifications apportées au *Code* au cours des 25 dernières années. Le rapport Woods a été rendu public par le Bureau du Conseil privé en décembre 1968. Le mandat du groupe de travail consistait à examiner les relations industrielles au Canada et à formuler des recommandations au gouvernement concernant la politique publique et la législation du travail ainsi que certaines autres questions relatives aux relations industrielles au Canada considérées comme étant d'intérêt public (*Canadian Industrial Relations*, 1968, p. iii).

Le rapport Woods constituait la première étude approfondie des relations patronales-syndicales au Canada. Il visait à prescrire des pratiques de travail et des propositions législatives qui répondraient mieux aux besoins de tous les secteurs d'activité au Canada. Un certain nombre de provinces ont adopté une législation dérivée directement du rapport. Voici une observation formulée par Paul Weiler en 1980 :

> [Traduction]
> *« Depuis la parution de ce rapport (le rapport Woods) en 1968, une vague de réformes du droit du travail a déferlé sur tout le pays, tant au Parlement fédéral que dans les 10 provinces. Chaque administration a pu faire l'essai des innovations qui semblaient correspondre aux caractéristiques de ses secteurs d'activité, à la nature de sa population active et à la gamme de ses allégeances politiques. »* (Weiler 1980, p. 11)

Le gouvernement fédéral s'est inspiré dans une large mesure du rapport Woods pour apporter des modifications au *Code* en 1972 et par la suite. Les recommandations du rapport Woods qui sont pertinentes aux différentes réformes du *Code* seront soulevées et expliquées plus en détail afin de

[1] À titre de comparaison, mentionnons que, selon les estimations, 70 % de la population active américaine est assujettie à la réglementation fédérale aux États-Unis.

[2] Pour un compte rendu de la réforme du droit du travail au cours de la période 1900-1975, voir Craig et Solomon (1996); Gunderson et Ponak (1995); *Seeking a Balance* (1996).

[3] Les dispositions relatives aux relations industrielles ont paru à l'origine à la Partie V du Code. Dans la loi révisée de 1985, la Partie V est devenue la Partie I; aux fins du présent essai, nous désignerons la Partie V comme étant la Partie I ou simplement le *Code*.

comprendre les origines de l'évolution de la législation fédérale du travail pendant notre période de référence.

La réforme du *Code* de 1972

En 1967, le *Code canadien du travail*, loi regroupant les lois fédérales relatives au travail, a été promulgué. Des modifications importantes ont été apportées en 1972 à la Partie V du *Code* afin de remplacer la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail* de 1948 pour tenir compte des tendances modernes dans les relations industrielles. Il s'agissait de la première révision en 24 ans de la législation fédérale sur les relations de travail.

La réforme de 1972 était d'une grande portée[4]. Voici certaines des principales modifications apportées :

- l'établissement de droits de négociation par le biais de la reconnaissance volontaire ainsi que par la méthode d'accréditation antérieure. Des mécanismes relatifs aux procédures ont également été inclus pour prévoir le ou les processus fonctionnels de ce changement;

- une disposition a été ajoutée pour obliger les parties à négocier de bonne foi;

- les décisions arbitrales ont été considérées comme finales, et les arbitres se sont vu conférer le pouvoir de modifier une mesure disciplinaire;

- la création d'un Conseil canadien des relations du travail à plein temps et indépendant dont relèvent de nombreux domaines des relations industrielles au niveau fédéral; parmi les nouvelles fonctions du Conseil figurait le pouvoir de régler les plaintes concernant la pratique déloyale de travail et les différends en matière de changement technologique.

Cette liste n'est nullement exhaustive, car toutes les modifications n'y figurent pas. Presque toutes les modifications de la réforme de 1972 résultaient des recommandations du rapport Woods; il faudra attendre le rapport Sims de 1996 pour qu'une analyse aussi globale de la politique du travail soit réalisée de nouveau au niveau fédéral. Cependant, entre-temps, un certain nombre de modifications ont été apportées au *Code* à intervalles plus ou moins réguliers. Ces modifications figurent ci-après.

Devoir de juste représentation

La version originale de l'actuel article 37 a été introduite en 1978 et modifiée en 1984 pour en restreindre le champ d'application. La disposition fédérale actuelle relative à la représentation se lit comme suit :

> Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

Cette disposition assure que l'agent négociateur accrédité accorde un traitement équitable à tous les employés de l'unité de négociation, qu'ils soient membres ou non du syndicat. Avant cette modification, trois provinces avaient des dispositions explicites relatives au devoir de juste représentation dans leur cadre législatif : la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Québec. Ces trois provinces avaient adopté ces dispositions après la parution du rapport Woods qui soutenait de façon convaincante l'inclusion du devoir de juste représentation dans la législation du travail :

> [Traduction]
> *Les droits relatifs du groupe et des individus dans le cadre de la négociation et de l'administration d'une convention collective constituent une autre source de complications. La meilleure façon d'illustrer le problème consiste à faire état du droit d'un membre à avoir accès à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Normalement, le syndicat a un droit de regard sur cet accès, si l'on veut éviter de compromettre la négociation collective. Cependant, le syndicat doit exercer ce pouvoir discrétionnaire avec équité et impartialité pour éviter d'avoir un droit de regard arbitraire sur ses membres. Un syndicat doit donc pouvoir montrer qu'il agit de bonne foi lorsqu'il choisit de ne pas présenter le grief d'un membre ou d'en présenter un autre qui serait contraire à ses intérêts. Il s'agit de la limite de la juste représentation à appliquer pour ne pas compromettre une prise de décision collective sérieuse entre le syndicat et la direction et au sein de ceux-ci.* (Canadian Industrial Relations, 1968, p.104).

[4] Voir Adams (2000) et les articles figurant dans le numéro commémoratif de la Gazette du travail de 1975 pour un compte rendu détaillé de toutes les modifications.

Depuis la modification apportée au *Code* en 1978, quatre autres provinces ont ajouté des dispositions relatives au devoir de juste représentation dans leur législation : l'Alberta, le Manitoba, Terre-Neuve et la Saskatchewan[5]. L'absence de telles dispositions ne se traduit pas nécessairement par une réduction de l'accès à l'arbitrage et à la procédure de règlement des griefs. Au contraire, selon la jurisprudence, faute de dispositions sur le devoir de juste représentation, les tribunaux peuvent s'en remettre à la doctrine de la *Common Law* concernant la justice naturelle pour régler ces plaintes. Les deux principes fondamentaux de la justice naturelle sont la règle contre la partialité et le droit à une audition impartiale. Toutefois, l'inclusion d'une disposition définitive sur le devoir de juste représentation dans une loi sur les relations de travail permet d'avoir accès rapidement à un mécanisme spécialisé de traitement des plaintes (c'est-à-dire un tribunal des relations du travail) au lieu de recourir aux tribunaux.

La réaction des syndicats et du patronat à l'inclusion du devoir de juste représentation dans le *Code* a été mitigée. Le mouvement ouvrier considérait la disposition relative au devoir de juste représentation comme inutile et antisyndicale si elle n'était pas assortie d'une disposition sur le précompte obligatoire des cotisations syndicales. Comme l'a déploré le Congrès du travail du Canada :

> *« Cette disposition relative à la représentation juste représente l'exemple typique d'un devoir imposé par la loi aux syndicats sans leur en donner les moyens matériels. Ce devoir de juste représentation a déjà été établi devant les conseils d'arbitrage et les tribunaux. Les syndicats l'ont rempli sans indemnisation matérielle pour les services rendus aux membres des unités de négociation qui ne paient pas de cotisation aux syndicats en place. Nous soutenons que les membres non syndiqués d'une unité de négociation devraient payer une compensation au syndicat qui défend leurs intérêts. »* (TMOI, nº 8, 1978, 8A : 16)

Les employeurs, quant à eux, craignaient une hausse du nombre de cas non fondés; il convient de noter que le mouvement ouvrier partageait cette opinion. Cela influerait sur l'efficacité et l'équilibre des relations ouvrières patronales. On avait exprimé des préoccupations semblables une décennie auparavant aux États-Unis, lorsque le devoir de juste représentation avait été adopté dans la jurisprudence américaine. On craignait que :

> *« Des coûts exagérés ne soient imposés aux parties par des exécutants irresponsables qui se prononceraient sur des demandes inutiles ou « frivoles ». Certains soutenaient que le fait d'accorder des droits individuels ouvrirait la porte à des fanatiques ou à des forces franchement antisyndicales qui profiteraient de l'occasion pour ruiner le syndicat, détruire la procédure de règlement des griefs ou obtenir le soutien d'un syndicat minoritaire rival ou d'un syndicat de boutique. »* (Kroner, 1978 dans Muthuchidambaram, 1980, p. 4).

Imposition de la première convention collective

Selon le paragraphe 80(1) du *Code*, lorsque les parties qui négocient une première convention collective ne s'entendent pas et qu'elles ont satisfait à toutes les prescriptions juridiques concernant une grève ou un lock-out, le ministre du Travail peut, s'il le juge utile, ordonner au Conseil canadien des relations du travail de faire enquête sur le différend. Suite à cette enquête, si le Conseil le juge pertinent, il peut fixer les modalités de la première convention collective entre les parties. Cette disposition a été introduite dans le *Code* en 1978 en même temps que la disposition relative au devoir de juste représentation dont il est fait état plus haut. À l'origine, la durée de la convention imposée était d'un an; toutefois, à la suite de modifications récentes, la durée admise a été portée à deux ans.

Le modèle de cette disposition provient d'une loi comparable adoptée en Colombie-Britannique en 1973. Cependant, l'expérience de la Colombie-Britannique n'a pas permis de dépeindre sous son meilleur jour ce genre de loi, car presque tous les cas où une première convention a été imposée se sont soldés par la révocation de l'accréditation du syndicat peu de temps après. Ce phénomène a amené Paul Weiler, alors président du Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique et l'un des principaux intervenants dans la rédaction de la loi de cette province, à formuler les observations suivantes :

> [Traduction]
> *Ces unités de négociation étaient généralement de petite taille, le roulement des employés était élevé, le syndicat ne pouvait conserver ou rétablir*

[5] Il convient de noter qu'aux fins des relations de travail, le Nunavut, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest sont assujettis à la Partie I du *Code canadien du travail*.

son appui alors que l'employeur demeurait hostile tout au long de l'expérience. Je crois maintenant qu'il faut établir des conditions spéciales pour l'imposition par un arbitre d'une première convention afin de permettre de préserver la négociation collective à long terme contre les efforts d'un employeur récalcitrant. L'unité doit être assez importante, le syndicat doit conserver un solide noyau de partisans qui peuvent agir comme comité de l'unité interne et il faut conclure une convention de deux ans permettant de procéder à une administration visible de la convention (c'est-à-dire règlement des griefs, cas d'ancienneté, etc.) afin de démontrer la valeur de la convention collective en vigueur. C'est seulement de cette façon que le syndicat peut disposer de l'assise nécessaire pour survivre à l'expiration de la première convention lorsqu'il doit en négocier le renouvellement. (Weiler, 1980, p. 54).

Un des principaux avantages de la loi de la Colombie-Britannique était son efficacité comme moyen de prévention; très peu de conventions ont été imposées par le Conseil de la Colombie-Britannique durant les premières années suivant l'entrée en vigueur de la loi. Il s'agit de l'effet que les décideurs avaient espéré, car cette loi visait un double but : réduire le nombre de confrontations occasionnées par une première convention et empêcher les employeurs de refuser de négocier de bonne foi. L'honorable John Munro, ministre fédéral du Travail en poste lors des modifications apportées au *Code* en 1978, a résumé le raisonnement à la base de la nouvelle loi fédérale dans une déclaration devant le Comité permanent du travail :

> *« Le Conseil canadien des relations du travail accrédite les employés comme unité de négociations pour la conclusion d'une convention collective. Les employés commencent les négociations avec l'employeur, puis les discussions traînent et traînent, sans qu'il y ait signature. Les deux parties s'accusent mutuellement de négocier de mauvaise foi et ainsi de suite. Des motions et des demandes sont déposées auprès du Conseil. L'affaire continue à traîner en longueur et, un beau jour, tout s'arrête parce que les employés abandonnent leur lutte ou pour d'autres raisons. Ceci s'est passé à maintes reprises. »* (TMOI, nº 2, 1978, 2 : 22)

Chose peu surprenante, le mouvement syndical était en faveur de la loi sur l'imposition d'une première convention collective, car elle constituait un moyen de faire face aux employeurs fortement antisyndicaux. Le Conseil canadien du travail a applaudi cette loi, mais il a fait valoir que les deux parties devraient pouvoir demander une telle mesure au lieu de laisser le ministre exercer son pouvoir discrétionnaire. Par ailleurs, les employeurs n'appréciaient pas cette nouvelle loi. Ils soutenaient que la nouvelle disposition minait les principes de base de la négociation collective (Muthuchidambaram, 1979). En outre, les groupes d'employeurs faisaient valoir que la nouvelle disposition mènerait inévitablement à l'arbitrage obligatoire de tous les cas de première convention faute d'incitatif à la négociation. Cette opinion ne s'est pas vérifiée; en fait, l'effet contraire s'est produit. Le tableau qui suit montre la faible fréquence d'application de cette disposition.

Actuellement, sept provinces ont adopté des dispositions concernant la conclusion d'une première convention collective : la Colombie-Britannique (1973), le Québec (1977), le Manitoba (1982), Terre-Neuve (1985), l'Ontario (1986), la Saskatchewan (1994) et l'Île-du-Prince-Édouard (1994)[6].

Précompte obligatoire des cotisations syndicales

La disposition relative au précompte obligatoire des cotisations syndicales a été introduite dans le *Code* en 1984 (paragraphe 70(1)). Elle prévoit que l'employeur doit déduire une somme égale aux cotisations syndicales sur le chèque de paie de tous les membres de l'unité de négociation, que le travailleur soit membre ou non du syndicat. Cette modification est fondée sur la désormais célèbre décision arbitrale rendue en 1946 par le juge en chef de la Cour suprême du Canada, Ivan C. Rand, dans l'affaire des Travailleurs unis de l'automobile contre la société Ford du Canada. Il a décidé que même si les travailleurs d'une unité de négociation ne sont pas tenus d'adhérer au syndicat, le versement de la cotisation devrait être obligatoire. Ce raisonnement est connu sous le nom de « formule Rand », qui, selon la définition stricte, existe dans quelque 34 % des grandes conventions collectives[7].

[6] Les dispositions de la Loi de l'Île-du-Prince-Édouard ne sont pas encore en vigueur.

[7] Selon la banque de données de la Direction de l'information sur les milieux de travail, en 2000, 90 % des travailleurs étaient visés par une clause de précompte des cotisations syndicales.

Nombre de premières conventions dont a été saisi le Conseil canadien des relations industrielles et nombre de premières conventions imposées*

Année civile	Renvoi par le ministre au Conseil canadien des relations industrielles	Nombre de conventions imposées par le Conseil canadien des relations industrielles
1978-1982	15	6
1983-1987	5	5
1988-1992	1	0
1993-1997	1	0
1998-2000	0	0
Total	**22**	**11**

* Désigné auparavant sous le nom de Conseil canadien des relations du travail. Le Conseil a été renommé Conseil canadien des relations industrielles lors des modifications apportées au *Code* en 1999.

Source : Conseil canadien des relations industrielles.

Malgré la fréquence élevée de l'inclusion de la formule Rand dans les conventions collectives conclues au Canada, une disposition précise sur le précompte des cotisations syndicales est encore absente de la législation de quatre provinces : l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard[9]. Il convient de noter que toutes les provinces ont adopté une loi qui oblige un employeur à déduire la retenue syndicale sur les salaires de ses employés à la demande écrite de l'employé.

Le mouvement ouvrier a applaudi l'inclusion d'une disposition relative au précompte des cotisations dans le *Code*, car il exerçait des pressions sur le gouvernement depuis un certain nombre d'années pour qu'il adopte cette disposition. Il estimait que puisque la loi obligeait les syndicats à représenter tous les employés dans une unité de négociation, il était juste que tous les employés contribuent au coût de négociation et d'administration de la convention collective. Il n'y a qu'une seule exception à ce principe, soit une exemption pour des motifs religieux ou de conscience, laquelle est reconnue par l'administration fédérale et cinq des provinces (Colombie-Britannique, Alberta, Manitoba, Saskatchewan et Ontario)[9].

Les employeurs se sont opposés à la modification de 1984 estimant qu'elle accroîtrait les frais d'administration. De plus, ils abondaient dans le même sens que diverses personnes et certains groupes de droite qui soutenaient que l'imposition du précompte obligatoire des cotisations syndicales violait la liberté d'expression et d'association garantie par la Charte. La décision de 1986 de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Lavigne contre le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario* a mis un terme de façon irréfutable à ce débat[10].

Dans l'affaire *Lavigne*, la majorité des juges (quatre sur sept) a décidé que la formule Rand n'allait pas à l'encontre de la liberté d'association et d'expression garantie par la Charte. La minorité considérait la formule comme un empiétement sur la liberté d'association, mais elle a jugé que cet empiétement pouvait être considéré comme une limite raisonnable en vertu de l'article 1.

La réforme de 1999

Les modifications apportées au *Code* en 1999 constituaient la réforme la plus importante de la législation du travail entreprise par le gouvernement

[9] La disposition de la Colombie-Britannique ne s'applique qu'à la première convention; par la suite, elle doit être négociée au cours de la négociation collective.

[9] Pour une description et une analyse des dispositions relatives à l'exemption pour des motifs religieux, voir Adams (2000) et Snyder (1999).

[10] Pour une analyse détaillée de l'affaire *Lavigne* et de ses effets possibles sur le droit du travail au Canada, voir Carter (1992).

canadien depuis 1972. Tous les effets de cette réforme ne se sont pas encore fait sentir. À l'instar du rapport Woods qui a eu une influence sur les modifications du *Code* en 1972, le rapport de 1996 du groupe de travail Sims, intitulé *Vers l'équilibre*, a eu une incidence considérable sur le contenu des modifications de 1999. Voici un résumé général des principaux changements apportés au *Code* qui sont entrés en vigueur le 1er janvier 1999.

Administration

- Création d'un conseil représentatif, le Conseil canadien des relations industrielles, composé d'un président et de vice-présidents neutres et d'un nombre égal de membres représentant les employeurs et les employés. Il remplace désormais le Conseil canadien des relations du travail, qui était non représentatif.

- Le Conseil dispose d'une plus grande latitude pour traiter rapidement de questions courantes ou urgentes; à titre d'exemple, la plupart des affaires peuvent être entendues par un vice-président siégeant seul plutôt que par un banc de trois personnes, comme c'était le cas auparavant.

- Les pouvoirs du Conseil ont été clarifiés alors que d'autres lui ont été conférés afin que des questions complexes de relations industrielles, comme celles qui découlent de la révision de la structure des unités de négociation et de la vente d'une entreprise, puissent être réglées.

- Le rôle du Service fédéral de médiation et de conciliation a été défini dans la loi et un rapport hiérarchique direct a été établi entre le chef du Service fédéral de médiation et de conciliation et le ministre du Travail.

- Les arbitres se sont vu attribuer un certain nombre de pouvoirs d'ordre procédural, y compris le droit d'interpréter et d'appliquer d'autres lois relatives à l'emploi.

Représentation et droits des successeurs

- Le droit des employeurs d'exprimer leur point de vue aux employés, sous réserve de certaines restrictions clairement définies relatives aux pratiques de travail déloyales, a été explicitement reconnu.

- Le Conseil peut maintenant, à titre de redressement en cas de pratiques déloyales de la part d'un employeur, accréditer un syndicat demandeur, même s'il ne peut faire la preuve de l'appui majoritaire des employés, si le Conseil considère que le syndicat l'aurait reçu en l'absence des pratiques déloyales.

- Le processus de révision de la structure des unités de négociation a été amélioré.

- Les droits du successeur s'appliquent lorsque, à la suite d'une vente ou d'un changement opérationnel, une entreprise provinciale devient assujettie au *Code*.

- Un employeur qui succède à un autre comme fournisseur des services de sécurité à l'embarquement dans l'industrie du transport aérien, est tenu de verser aux employés qui fournissent les services en question une rémunération équivalente à celle à laquelle les employés du fournisseur précédent avaient droit en vertu d'une convention collective. Le gouverneur en conseil peut, par voie réglementaire, étendre l'application de cette obligation à d'autres services et d'autres industries.

- Le Conseil a le pouvoir discrétionnaire de fournir à un représentant autorisé du syndicat la liste des noms et adresses des employés travaillant habituellement en dehors des locaux de leur employeur et d'autoriser le syndicat à communiquer avec eux. L'ordonnance d'accès doit préciser les conditions à respecter de manière à assurer la protection de la vie privée et la sécurité de ces employés. Une interdiction a été ajoutée en vue d'empêcher l'utilisation des renseignements fournis à d'autres fins.

Négociation multipatronale volontaire et accréditation géographique dans l'industrie du débardage

- Une organisation patronale volontaire qui a été désignée comme agent de négociation par le Conseil peut demander à celui-ci d'étendre la portée de cette désignation à l'égard de tout employeur qui devient membre de l'organisation.

- Le droit d'un ou de plusieurs employeurs qui sont actifs dans l'industrie du débardage et qui sont couverts par une accréditation géographique de demander au Conseil de changer de représentant patronal est explicitement reconnu dans le *Code*.

- Lorsque le Conseil désigne un représentant patronal dans le secteur du débardage, tous les employeurs actifs dans ce secteur peuvent être tenus de verser à ce représentant leur quote-part des coûts engagés par ce dernier dans l'exécution de ses tâches et obligations en vertu du *Code* ou de la convention collective.

Le processus de négociation

- L'avis de négociation peut être donné durant la période de quatre mois, au lieu de trois mois, précédant l'expiration de la convention collective.

- Le pouvoir du Ministre d'imposer une procédure de conciliation en multiples étapes a été remplacée par une procédure en une seule étape dont la durée ne peut dépasser 60 jours, sauf si les parties conviennent d'une période plus longue.

- Le droit de grève et de lock-out est assujetti à l'obligation de tenir un vote de grève ou de lock-out (dans le cas d'une organisation patronale) par scrutin secret dans les 60 jours précédant la grève ou le lock-out, ou au cours d'une période plus longue dont conviennent par écrit les parties, et à l'obligation de donner un préavis de grève ou de lock-out d'au moins 72 heures.

- Le droit des parties de convenir de soumettre leurs différends relatifs à la négociation collective à quelque forme de méthode exécutoire de règlement est explicitement reconnu.

- Une convention collective résultant de l'imposition d'une première convention peut avoir une durée maximale de deux ans alors qu'auparavant la durée maximale était d'un an.

Droits et obligations au cours d'un arrêt légal de travail

- Le recours aux travailleurs de remplacement pendant un arrêt légal de travail ne fait pas l'objet d'une interdiction générale. Par contre, s'il y a preuve que le recours aux travailleurs de remplacement est fait dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat et non d'atteindre des objectifs légitimes de négociation, elle est considérée comme une pratique de travail déloyale. Lorsque le Conseil conclut que l'employeur a eu recours à une telle pratique, il peut enjoindre ce dernier de cesser d'engager ce genre de travailleurs pendant la durée du conflit. Pour clarifier cette disposition, d'autres explications y ont été intégrées.

- Le droit des employés de l'unité de négociation ayant participé à la grève ou étant visés par le lock-out de reprendre leur travail à la fin de la grève ou du lock-out, de préférence à toute personne engagée pour les remplacer, a été confirmé. Auparavant, il s'agissait d'une pratique générale, mais la modification de 1999 l'a définie dans la loi.

- Une fois la convention collective échue, les employés syndiqués ont accès à l'arbitrage lorsqu'ils font l'objet de mesures disciplinaires ou d'un congédiement. Il n'est pas possible de présenter des demandes d'accréditation ou de révocation d'une accréditation pendant un arrêt de travail sans avoir d'abord obtenu le consentement du Conseil, et les remplaçants des employés de l'unité visée par une grève ou un lock-out ne sont pas autorisés à participer au scrutin de représentation.

- Les employés peuvent continuer à avoir droit aux divers régimes d'assurance ou programmes d'avantages sociaux pendant les arrêts de travail.

Maintien des services

- Pendant un arrêt de travail, les parties doivent maintenir les services nécessaires afin de prévenir des risques imminents et graves pour la santé et la sécurité du public; les parties ou le ministre du Travail peuvent demander au Conseil de prendre les décisions nécessaires à l'exécution de cette obligation.

- Les autres parties exécutant des activités liées aux opérations portuaires (notamment le débardage) doivent maintenir pendant les arrêts de travail les services aux navires céréaliers chargés aux installations terminales ou de transbordement agréées. Ceci permet d'éliminer la plupart des interruptions des exportations du grain dans les ports canadiens. L'efficacité de cette mesure sera évaluée après la prochaine série de négociations et des mesures plus fermes, telles celles recommandées par la Commission d'enquête sur les relations industrielles dans les ports de la côte ouest, pourraient être prises si nécessaire.

- Le maintien des services peut être ordonné par le président selon des modalités visant à protéger les droits et les intérêts des parties.

Conclusion

La législation du travail au niveau fédéral a changé au gré de l'évolution des circonstances au cours des 25 dernières années. Le principal point à signaler concernant ces changements est que la pratique en vigueur au Canada qui consiste à laisser le processus et l'orientation des relations industrielles aux syndicats, à la direction et aux employés demeure intacte. La législation prévoit le cadre dans lequel ce processus se déroule, processus qui est indéniablement plus solide lorsque le changement se produit par voie de consultation avec les parties en cause plutôt que par le biais de la jurisprudence.

Bibliographie

ADAMS, George W. 2000. *Canadian Labour Law*, 2e éd., Aurora (Ont.), Canada Law Book Inc.

CARTER, Donald D. 1992. *Labour Law Reform: Radical Departure or Natural Evolution?*, Kingston (Ont.), IRC Press.

——. 1968. *Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations*, Bureau du Conseil privé, Ottawa, Information Canada.

CRAIG, Alton W.J. et Norman A. SOLOMON, 1996. *The System of Industrial Relations in Canada*, Scarborough (Ont.), Prentice-Hall Canada Inc.

GUNDERSON, Morley et Allen PONAK, 1995. *Union-Management Relations in Canada*, 3e éd., Don Mills (Ont.), Addison-Wesley.

——. 1978. *Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration (TMOI)*, Chambre des communes, 13e Parlement, 1977-1978, nº 2.

——. 1978. *TMOI*, Chambre des communes, 13e Parlement, 1977-1978, nº 8.

MUTHUCHIDAMBARAM, S. 1979. *Settlement of First Collective Agreement: An Examination of the Canada Labour Code Amendment*, Regina, University of Regina.

——. S. 1980. *Union's Duty of Fair Representation: An Examination of the Canada Labour Code Amendment*, Regina, University of Regina.

——. 1996. *Seeking a Balance: Review of Part I of the Canada Labour Code*, Hull (Qc), Public Inquiries Centre.

SNYDER, Ronald. 1999. *Canada Labour Code*, Scarborough (Ont.), Carswell Thomson Professional Publishing.

WEILER, Paul. 1980. *Reconcilable Differences: New Directions in Canadian Labour Law*, Toronto, The Carswell Company Limited.

L'ÉVOLUTION DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LES INDUSTRIES SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE, DE 1975 À 2000

Michael Abbott et Clair Hardy
Service fédéral de médiation et de conciliation
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Au cours des dernières décennies, des changements radicaux ont remodelé le paysage des conventions collectives. Les fusions de sociétés sont devenues monnaie courante et la composition et l'organisation des mouvements ouvriers ont subi l'impact de réorientations radicales.

Cet article s'inscrit dans la continuation de l'article de Dempster et Sanderson publié en 1975 dans le numéro du 75e anniversaire de la Gazette du travail[1]. Il a pour objectif de retracer les principales tendances qui ont influencé les conventions collectives conclues au cours des 25 dernières années dans les industries soumises à la réglementation fédérale.

Le camionnage international et interprovincial

Depuis les années 70, la contribution de l'ensemble du secteur des transports au produit intérieur brut a diminué de manière constante, passant d'un peu plus de 5,0 % à 4,5 % en 1994. Par contre, la contribution du secteur du camionnage n'a cessé d'augmenter durant les 25 dernières années; en fait, la proportion des activités de transport assurées par le secteur du camionnage par location est passée de 23 % en 1980 à 29 % en 1994. Ceci explique, en termes réels, la croissance affichée par l'industrie du camionnage au cours des dernières décennies.

Promulguée en 1987, la *Loi sur les véhicules à moteur* a déclenché la première phase de déréglementation de l'industrie. L'assouplissement des conditions d'octroi de permis a favorisé la création d'entreprises de transport routier. En 1989 uniquement, près de 10 000 demandes de permis ont été déposées. Puis, au début des années 90, ce nombre s'est stabilisé aux alentours de 5 000 par année.

L 'Accord de libre-échange de 1989 et l 'Accord de libre-échange nord-américain de 1992 ont lancé une nouvelle ère de libéralisation du commerce entre le Canada, les États-Unis et le Mexique. Associés à la déréglementation de l'industrie du camionnage, ces accords de libre-échange ont entraîné de nombreux changements au sein de cette industrie, aussi bien sur le plan de la pratique que de la procédure. En raison du démantèlement de nombreux obstacles commerciaux, les principales voies de transport, qui suivaient auparavant un tracé est-ouest, ont adopté une direction nord-sud. Depuis, la part des revenus de l'industrie générés par les expéditions transfrontalières n'a cessé d'augmenter d'année en année.

Si le libre-échange a permis aux entreprises de camionnage canadiennes d'investir envers de nouveaux marchés, il a également offert de nouvelles possibilités à leurs homologues américains en leur facilitant l'accès au marché canadien. En 1989, 2 987 entreprises de camionnage américaines possédaient un permis d'exploitation au Canada; en 1994, elles étaient 7 859 à bénéficier de cet avantage. Il n'en reste pas moins que le nombre de faillites de compagnies de camionnage canadiennes a constamment diminué entre 1991 et 1995. C'est sans doute signe que la demande de camionnage a augmenté et que les entreprises canadiennes ont été en mesure de surmonter la concurrence grandissante sur le marché canadien. Malgré l'augmentation du nombre brut de faillites de manière non linéaire depuis 1995, il n'atteint pas encore le niveau de 1991.

[1] Dempster, W.M. et Sanderson, G., « Une direction pour le règlement des conflits », *Gazette du travail*, numéro spécial d'anniversaire, 1975.

Le mouvement syndical a, pour sa part, été affecté par ces changements auxquels il a dû s'adapter. Côté employeurs, certaines grandes associations de négociation telles que le Motor Transport Industrial Relations Bureau ont été dissoutes, en partie à cause des pressions concurrentielles et de la restructuration industrielle. Au début des années 90, suite à cette révolution du marché, des entreprises ont négocié des gels ou des réductions des salaires.

Durant cette décennie, le nombre de propriétaires exploitants a également augmenté. La plupart étaient des fournisseurs indépendants qui s'adressaient à des agents de chargement pour trouver des cargaisons et ne travaillaient pas exclusivement pour un seul transporteur. En raison de leurs fréquents changements d'employeurs durant des périodes fixes, ces fournisseurs obtenaient difficilement une reconnaissance syndicale. Pour remédier à cette situation, certains propriétaires exploitants, surtout au Québec, ont essayé de s'organiser pour négocier collectivement les tarifs et les conditions s'appliquant à leurs relations commerciales avec les expéditeurs. Cependant, en sus de leur incapacité à unir leurs forces, ils ont, tout dernièrement, été confrontés à la flambée du prix de l'essence qui a entraîné la hausse des frais de transport. Bien que certains expéditeurs et camionneurs aient pu négocier une indexation des tarifs sur le prix de l'essence, ce sont surtout les grandes entreprises de camionnage qui ont réussi à signer ce type d'accords.

Face aux récentes augmentations du prix de l'essence, l'intervention collective non syndicale la plus courante a été l'organisation du blocus des transports routiers. Au Québec, encore une fois, un forum composé d'intervenants de l'industrie a été créé sous l'égide de la Commission des transports pour aider les entreprises de camionnage à résoudre les problèmes causés par la hausse du prix de l'essence et la diminution de leurs revenus. Le forum a exprimé son intention de conclure un accord commercial afin d'établir les conditions des relations contractuelles entre les expéditeurs et les entreprises de camionnage; ces discussions sont actuellement en cours.

Depuis 10 ans, les interventions syndicales dans l'industrie du camionnage sont marquées par une relative constance, dénotant toutefois quelques variations dans l'intensité et l'impact sur les travailleurs concernés et la perte de jours-personnes.

Le transport ferroviaire

Durant les 25 dernières années de référence, la première restructuration importante des négociations collectives dans l'industrie du transport ferroviaire est survenue à la suite de la création de VIA Rail Canada, en 1977. Cette organisation est née de la fusion des services voyageurs de deux réseaux ferroviaires nationaux : la Compagnie des chemins de fer nationaux, propriété de l'État, et la compagnie privée Canadien Pacifique. Ce regroupement avait pour objectif d'améliorer la gestion des services passagers, de générer un rendement plus important du capital investi et de permettre à la Compagnie des chemins de fer nationaux et au Canadien Pacifique de se consacrer entièrement au transport plus lucratif des marchandises.

Vers la fin des années 80 et au début des années 90, le gouvernement a diminué les subventions d'exploitation allouées au secteur ferroviaire afin d'amener les compagnies de ce secteur à accroître leur autonomie et leur autofinancement. Cette réduction a mis le processus des négociations collectives sous pression : les compagnies ferroviaires ont essayé de réduire leurs effectifs en dépit des conditions de sécurité d'emploi établies par le passé. Il en a résulté une succession de rachats d'emplois et, en 1995, l'industrie ferroviaire avait perdu 35 % de la main-d'œuvre qu'elle possédait en 1990.

En 1995, le gouvernement fédéral a commencé à privatiser la Compagnie des chemins de fer nationaux, en émettant toutefois des conditions préservant le caractère bilingue de l'entreprise et le maintien du siège social à Montréal. Durant cette période, le Canadien Pacifique a également entrepris la restructuration de bon nombre de ses activités; dont l'importante décision de déménager son siège social de Montréal à Calgary. Ces changements ont donné lieu à des négociations collectives acrimonieuses entre les syndicats et le patronat; l'un des enjeux majeurs étant la nature des indemnisations de rachat d'emplois offertes aux employés qui refusaient de déménager à Calgary.

Lors des négociations pour le renouvellement des conventions collectives venues à expiration en 1995, la sécurité d'emploi a constitué le principal point de discorde. Constatant l'incapacité des parties à négocier une solution, le gouvernement a promulgué

une loi de retour au travail. Les nouveaux accords obligeaient les employés à accepter un emploi à l'intérieur d'une zone géographique donnée pour pouvoir conserver leurs avantages en matière de sécurité d'emploi; la zone géographique a également été élargie. En outre, les conditions relatives à la sécurité d'emploi ne s'appliquaient pas aux employés embauchés le 1er janvier 1994 ou après cette date, et le programme ne prévoyait plus le versement de la totalité du revenu.

En 1996, les modifications apportées à la *Loi sur les transports au Canada* ont entraîné la création d'un certain nombre de réseaux ferroviaires de courtes lignes. En règle générale, la création de ce type de ligne s'accompagne d'une simplification des négociations collectives (par ex., de nombreuses règles de travail sont supprimées et des régimes de participation aux bénéfices sont élaborés).

Plus récemment, la Compagnie des chemins de fer nationaux a annoncé une proposition de fusion avec la compagnie américaine Burlington Northern and Santa Fe Railway. Cette compagnie gère un réseau ferroviaire important qui couvre l'ensemble de la zone continentale des États-Unis; une fusion avec la Compagnie des chemins de fer nationaux aurait permis aux deux compagnies d'organiser leurs activités de manière synergique. Cependant, ce projet a été contesté par divers intervenants de l'industrie, aussi bien au Canada qu'aux États-Unis. Confrontées à cette pression extérieure, principalement exercée par les entreprises américaines, les deux compagnies ferroviaires ont décidé d'annuler la proposition le 20 juillet 2000. Depuis, le gouvernement américain a introduit des règles sévères concernant ce genre de fusions. Par conséquent, la Compagnie des chemins de fer nationaux et le Canadien Pacifique ont décidé de regrouper leurs voies désignées au Canada et aux États-Unis de manière à accroître le rendement de chaque chemin de fer ainsi que le nombre de régions qu'ils desservent.

Durant les 25 dernières années, les relations de travail au sein de l'industrie ferroviaire ont connu d'énormes changements. La méthode de négociation rigoureuse qui caractérisait cette industrie s'est affaiblie et, bien qu'elle soit toujours utilisée, elle risque d'être décentralisée et de compter un plus grand nombre d'intervenants.

L'industrie des télécommunications

L'industrie des télécommunications a été marquée par des changements rapides dont la mise en œuvre a été favorisée par les progrès technologiques et les décisions du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, qui joue un rôle dominant dans la détermination de la structure et de l'évolution de l'industrie. La tendance à la déréglementation des 20 dernières années s'est soldée par l'effondrement de nombreuses organisations et, de ce fait, par une diminution du nombre d'emplois dans le secteur des services de télécommunications. De 170 000 en 1980, ce nombre est tombé à 105 000 en 1998.

Dans ce secteur, qui compte un total de 71 unités de négociation accréditées, le taux de syndicalisation est élevé, soit 79,5 %. La sécurité d'emploi représente le principal enjeu des employés syndiqués; en fait, durant la première moitié des années 90, Bell Canada, BC Tel et Northern Telecom ont toutes réduit leurs effectifs, supprimant 10 000 emplois syndiqués au total.

Le syndicat le plus influent de cette industrie est le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier dont les membres sont, entre autres, des employés de compagnies de téléphone, des radiodiffuseurs, des graphistes et des programmeurs informatiques. Il est né en 1992 de la fusion de trois syndicats : le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication du Canada, le Syndicat des travailleurs du pétrole, de la chimie et de l'atome et le Syndicat des travailleurs et travailleuses du papier. Depuis sa formation, il n'a cessé d'accueillir de nouveaux membres et en compte aujourd'hui environ 150 000. Les autres syndicats de l'industrie de télécommunications comprennent l'Association canadienne des employés de téléphone, le Syndicat des travailleurs en télécommunications, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et le Syndicat canadien de la fonction publique.

À l'instar de l'industrie ferroviaire, le secteur des télécommunications observe également des fusions importantes : BC Tel et TELUS Corporation (Alberta), ont uni leurs forces en 1999-2000. Le Conseil canadien des relations industrielles a émis une déclaration d'employeur unique et le Syndicat des travailleurs en télécommunications a été désigné par scrutin pour représenter l'unité résultant de la fusion.

La rapidité des progrès technologiques et de la convergence a considérablement modifié le paysage de l'industrie des communications. Il est fort probable que les nouvelles découvertes telles que les systèmes téléphoniques sans fil, les fibres optiques et Internet changent rapidement la nature du travail et de la structure des relations industrielles de ce secteur.

Le transport aérien

Durant les 20 dernières années, l'industrie du transport aérien a été le théâtre de nombreuses fusions et réorganisations des deux côtés de la table des négociations.

Avant l'An 2000, le Canada comptait deux principales compagnies aériennes : Air Canada et les Lignes aériennes Canadien International. Cette dernière était née de la fusion et de l'acquisition de cinq anciens transporteurs aériens : les Lignes aériennes Canadien Pacifique, Eastern Provincial Airways, Nordair, Pacific Western Airlines et Wardair.

Confrontées à des difficultés financières, les Lignes aériennes Canadien International ont procédé à plusieurs restructurations afin de résoudre divers problèmes d'endettement. En 1991, les Lignes aériennes Canadien Régional Ltée, une société affiliée appartenant aux Lignes aériennes Canadien International, a été créée à la suite de la fusion de trois transporteurs aériens régionaux : Time Air, Ontario Express et InterCanadian; puis, en 1998, les Lignes aériennes Canadien Régional ont été vendues à des investisseurs privés. En 1994, un autre accord de restructuration a été signé par les employés, les créanciers et AMR Corporation, propriétaire d'American Airlines; cet accord a permis aux Lignes aériennes Canadien International et à American Airlines de conclure des alliances qui ont tissé entre elles des liens étroits.

Les déficits d'exploitation affichés en 1996 par les Lignes aériennes Canadien International ont donné lieu à l'annonce d'une autre stratégie de restructuration afin d'améliorer la rentabilité du transporteur. Étant donné que la compagnie n'arrivait toujours pas à enregistrer des bénéfices, elle a, une fois encore, demandé à ses employés d'accepter des concessions. À cet égard, la proposition qu'elle a présentée à l'ensemble de ses unités de négociation prévoyait une diminution de 10 % du salaire, entre autres restrictions. À l'exception du Syndicat des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, qui exigeait un examen ou une analyse en échange de sa collaboration, tous les syndicats concernés ont accepté l'offre. Transports Canada a appuyé la demande du premier syndicat et un comité de l'industrie du transport aérien chargé de rendre compte des activités de la compagnie et de l'ensemble de l'industrie a été formé; un rapport a été soumis, mais aucun consensus n'a été atteint.

Vers la fin des années 80, Air Canada a aussi considérablement restructuré ses activités. Le 12 avril 1988, l'annonce de la vente de la compagnie aérienne nationale publique a marqué le début de sa privatisation et la suppression de son statut de société d'État; en juillet 1989, la compagnie était entièrement privatisée.

Dix ans plus tard, face aux difficultés financières qui affectaient continuellement ce secteur, le gouvernement fédéral a temporairement suspendu l'application de certaines dispositions de la *Loi sur la concurrence* afin de permettre des discussions concernant la restructuration de l'industrie. En août 1999, Onex Corporation a déposé une proposition pour réaliser l'acquisition et la fusion des Lignes aériennes Canadien International et d'Air Canada. Après examen judiciaire et en raison de restrictions légales à la propriété, Onex Corporation a retiré son offre. Par la suite, Air Canada a présenté une proposition de rachat des Lignes aériennes Canadien International qui a été acceptée. La fusion des deux compagnies est actuellement en cours.

Côté syndicats, les fusions se sont révélées tout aussi fréquentes. En novembre1986, l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes s'est jointe au Syndicat canadien de la fonction publique pour devenir la Division du transport aérien de ce syndicat. Cette association était le principal syndicat des préposés aux services de bord depuis 1940.

En 1985, l'Association canadienne des employés du transport aérien, qui représentait les agents préposés aux passagers et aux réservations d'Air Canada et d'autres compagnies aériennes, a décidé, lors d'un vote, de s'associer à l'actuel syndicat des travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile. Peu après, un groupe de travailleurs assurant des services similaires auprès des Lignes aériennes Canadien International ont également choisi par vote de venir grossir les rangs du syndicat.

Le départ des pilotes d'Air Canada de l'Association canadienne des pilotes de ligne pour former

l'Association des pilotes d'Air Canada, et la fusion de l'Association canadienne des pilotes de ligne et de la Airline Pilots Association a créé des tensions au sein des relations industrielles, compte tenu de la récente fusion d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International; des différends concernant le niveau des salaires et les droits d'ancienneté doivent encore être réglés. En outre, la Commission des relations industrielles du Canada continue de traiter des litiges opposant des pilotes aux diverses compagnies aériennes régionales.

La Société canadienne des postes

Jusqu'en 1981, le service des postes était un ministère fédéral; cette année-là, il a été dissout pour être constitué en société d'État. Lorsqu'il faisait partie des ministères, ses relations industrielles étaient régies par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*; en tant que société d 'État, il a dû se conformer aux dispositions du *Code canadien du travail*.

En 1975, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a retiré l'accréditation au Conseil des Unions d'employés des Postes qui a cédé la place à l'Union des facteurs du Canada et au Syndicat des postiers du Canada. La même année, après une grève de 42 jours, le syndicat et le ministère des Postes ont conclu leur première convention collective. L'entente comprenait de nombreuses dispositions novatrices, dont une clause relative à une indemnité de vie chère qui stipulait le versement de prestations au-delà de la durée de la convention, une clause concernant l'évolution technologique et une disposition qui prévoyait le paiement d'une prime pour le travail effectué en fin de semaine (la première de ce genre dans la fonction publique).

Les négociations collectives de 1978 ont été dirigées par une commission de conciliation. En avril de la même année, le Parlement a adopté le projet de loi C-45, dont l'objectif était d'allouer les fonds nécessaires à la continuation des activités régulières du ministère des Postes. Cette loi interdisait au Syndicat des postiers du Canada de se mettre en grève si la Chambre des communes était dissoute à la date à laquelle la commission de conciliation déposait son rapport ou avant; cette clause a permis d'éviter les mouvements de grève durant l'été 1978. Émis en octobre 1978, le rapport du conciliateur a été rejeté par le syndicat et le gouvernement; les principaux points de litige concernaient l'évolution technologique, la sollicitation des services de travailleurs occasionnels et les salaires. Le syndicat a lancé un ordre de grève nationale à partir du 17 octobre. Le Parlement a réagi en promulguant le même jour la *Loi sur le maintien des services postaux*, qui contraignait légalement les postiers à reprendre leur travail et prévoyait la résolution du différend par l'arbitrage et la médiation. De nombreux travailleurs ont, cependant, enfreint cette loi et un certain nombre d'arrêts de travail de courte durée se sont produits dans divers bureaux de poste. En avril 1979, un accord ayant force obligatoire d'un an minimum a été conclu. Le règlement salarial final s'est révélé moins avantageux que la proposition de la commission de conciliation et les bureaux de poste ont également recouvré le droit d'évaluer les performances individuelles. Pendant les années suivantes, des études ont été exécutées sur commande afin d'étudier la possibilité de transformer le ministère des Postes en une société d'État pour situer ses activités dans un contexte plus commercial.

En 1981, les négociations collectives entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des postiers du Canada se sont soldées par un échec et une grève de six semaines a débuté le 30 juin. Finalement, une entente a été conclue avec l'aide d'un médiateur. Le 16 octobre 1981, la *Loi sur la Société canadienne des postes* a été promulguée, constituant l'ancien ministère des Postes en société d'État, la Société canadienne des postes. L'ensemble des conventions collectives existantes ont alors été transmises à la nouvelle société. Cependant, en juillet 1982, la *Loi sur les restrictions salariales du secteur public* entrait en vigueur. La Société canadienne des postes et le Syndicat des postiers du Canada tombaient sous réserve des dispositions de cette loi, reportant ainsi la deuxième année des conventions collectives et limitant les augmentations de salaires négociés pendant trois ans.

En mai 1985, la Société canadienne des postes a chargé le Conseil canadien des relations du travail de réaliser un examen approfondi de ses unités de négociation dans le but de les rationaliser. Le Conseil a estimé que cette restructuration permettrait d'améliorer les relations industrielles. Lorsque les syndicats concernés (le Syndicat des postiers du Canada et l'Union des facteurs du Canada) ont refusé de fusionner, les employés ont été appelés à voter. En 1989, le Syndicat des postiers du Canada devenait l'unique syndicat des postiers internes et externes.

La Société canadienne des postes et le Syndicat des postiers du Canada ont continué d'entretenir des

relations tumultueuses. Depuis la création de la société, le Parlement a passé en trois occasions (1987, 1992 et 1997), une législation d'exception pour mettre fin à un arrêt de travail ou en empêcher un. Durant cette période, les services postaux ont dû s'adapter à des changements substantiels : la création de bureaux de franchise privés, la privatisation de la livraison du courrier et des prospectus (« courrier-rebut »), l'évolution du courrier électronique et Internet qui prennent la place du courrier de première classe, l'augmentation du nombre des télécopieurs et l'apparition des systèmes de transfert de fonds électronique et de paiement automatisé des factures, le déclin de la livraison à domicile et l'utilisation accrue des services de messagerie privés pour les livraisons urgentes de documents d'affaires.

L'industrie du débardage

Dans le domaine du débardage, les négociations collectives n'ont pas évolué de la même manière dans toutes les régions du Canada. Si, durant les 25 dernières années, les ports de la côte ouest ont connu de nombreux arrêts de travail et ont dû se soumettre aux lois spéciales du gouvernement, d'autres ports canadiens ont, pour leur part, joui de relations industrielles relativement calmes. Cette disparité s'explique par le manque d'uniformité entre les structures de négociation de chaque région, par la présence de divers syndicats et par l'existence, pendant de nombreuses années, de l'« atout des céréales » pour le Syndicat international des débardeurs et magasiniers des ports de la côte ouest.

Ce syndicat représente l'ensemble des dockers de la côte ouest. Cette région compte deux organisations d'employeurs : la British Columbia Maritime Employers Association et la Waterfront Foremen Employers Association. Les épreuves de force qui opposent le syndicat et la British Columbia Maritime Employers Association entretiennent le caractère orageux des relations industrielles de la côte ouest. La Waterfront Foremen Employers Association et le syndicat entreprennent leurs négociations aussitôt après la conclusion des accords avec la British Columbia Maritime Employers Association; par le passé, il a été constaté que la Waterfront Foremen Employers Association et le syndicat établissaient toujours une convention collective directe similaire à la dernière convention signée par la British Columbia Maritime Employers Association, à la seule différence que la deuxième convention prévoyait un facteur de multiplication du salaire normal de l'industrie par 4/3. Au cours des 25 dernières années, le gouvernement a établi à cinq reprises, des mesures législatives de retour au travail à l'intention des ports de la côte ouest. Le rapport sur les relations industrielles des ports de la côte ouest, exécuté sur commande du gouvernement par la Commission industrielle d'enquête en 1995, affirmait que, depuis des années, ces ports n'entreprenaient que des négociations superficielles. Par conséquent, ces parties n'avaient nullement l'intention de conclure une convention collective. Conscientes de leur pouvoir d'entraver les expéditions de céréales, les deux parties bloquaient les négociations, sachant de ce fait qu' un éventuel arrêt de travail nécessiterait l'intervention immédiate du Parlement. Les changements apportés en 1999 au *Code canadien du travail*, et plus particulièrement à l'article 87.7(1), afin d'assurer la continuation des activités liées au débardage des céréales en cas de litige, pourraient inciter les parties à engager des négociations plus sérieuses, étant donné que leur carte maîtresse, soit la cessation de la manutention des céréales, ne fait maintenant plus partie du processus.

Les ports de la côte est, habituellement plus paisibles, ont connu ces 10 dernières années quelques changements structurels qui pourraient affecter les négociations entre les syndicats et les employés. Le 1er janvier 1997, les employeurs du port de Halifax ont quitté l'Association des employeurs maritimes qui contrôlait les activités de l'ensemble des ports de la côte est depuis de nombreuses années, pour former la Halifax Employers Association. Les employeurs du port de Saint John ont emboîté le pas en créant la Saint John Employers Association. L'éclatement de l'Association des employeurs maritimes s'explique avant tout par le fait que les ports du Canada Atlantique avaient l'impression que l'Association favorisait l'accroissement du trafic des conteneurs en direction du port de Montréal et envoyait d'autres cargaisons au port de Québec.

En ce qui concerne la structure des syndicats de la côte est, l'Association internationale des débardeurs qui défendait les intérêts des travailleurs de l'ensemble des ports, a vu son accréditation révoquée dans de nombreux ports du Québec. Ces employés sont maintenant représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique; cependant, l'Association continue de représenter les débardeurs des ports de Halifax et de Saint John.

Au cours des 10 dernières années, des changements substantiels ont modifié la structure des syndicats et des associations d'employeurs des ports de la côte est; les conséquences de cette restructuration ne sont pas encore connues.

Conclusion

Dans le domaine des négociations collectives, la compétence fédérale, qui s'applique à moins de 10 % de la main-d'œuvre canadienne, est relativement limitée. Cependant, les industries assujetties au *Code canadien du travail* sont généralement celles qui jouent un rôle crucial dans la prospérité de notre pays. Ces dernières années, la politique fédérale de privatisation du travail de certains fonctionnaires, par exemple la gestion d'aéroports locaux et de systèmes de navigation aérienne, a renforcé la nécessité d'instaurer des relations et des négociations collectives constructives au sein des industries concernées par le *Code*. En raison d'un recours accru aux interventions spéciales du Parlement pour régler des litiges qui portent préjudice à l'intérêt public, l'élaboration de pratiques plus appropriées et l'adoption d'une stratégie de négociation collective plus mesurée s'imposent.

En janvier 1999, un certain nombre de modifications ont été apportées à la partie 1 du *Code* dans le but d'améliorer le régime de négociations collectives des industries sous réglementation fédérale. Ces amendements, ainsi que le programme de médiation préventive établi à l'initiative du Service fédéral de médiation et de conciliation quelques années auparavant, témoignent de l'engagement continu du gouvernement canadien d'accroître l'efficacité des négociations collectives. À présent, il appartient aux travailleurs et au patronat d'assumer conjointement et individuellement la responsabilité de créer des pratiques et des relations qui assurent un partage équitable des retombées des progrès réalisés.

Service fédéral de médiation et de conciliation, Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada.

N° de téléphone : (819) 994-5470; 1-800-563-5677

Site Web : http://labour-travail.hrdc.gc.ca/doc/lab-trav/fra/

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL – UN SIÈCLE D'ÉVOLUTION

Baily Seshagiri
Ingénieur en hygiène industrielle, Direction des opérations
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Un rappel du passé

Q **Quel âge avez-vous?**
R *Dix-sept ans.*

Q **Je vois que vous avez perdu un bras.**
R *Oui, mon bras droit.*

Q **Comment est-ce arrivé?**
R *J'ai eu un accident à la scierie.*

Q **Quel âge aviez-vous?**
R *Entre onze et douze ans.*

Q **Combien gagniez-vous pour faire ce travail?**
R *Je gagnais seulement 25 cents par jour.*

Q **Connaissez-vous d'autres garçons qui ont eu des accidents?**
R *Oui, environ deux mois plus tard, un garçon qui travaillait à la scierie où j'étais a perdu ses deux jambes et ses deux bras.*

Q **Quel âge avait-il lorsque c'est arrivé?**
R *Il avait le même âge que moi.*

***Commission royale sur les relations entre le capital et le travail au Canada*, 1886, témoignage de l'Ontario**

« Au petit matin du 9 mai 1992, une violente explosion a secoué la petite communauté de Plymouth, tout juste à l'est de Stellarton, dans le comté de Pictou en Nouvelle-Écosse. L'explosion est survenue dans les profondeurs de la mine de charbon Westray, emportant sur le coup les mineurs qui y travaillaient. »

« La *Westray Story* est une mosaïque complexe d'actions, d'inactions, d'erreurs, d'incompétence, d'apathie, de cynisme, de stupidité et de négligence. »

***The Westray Story*, rapport de l'enquête publique sur la mine Westray, 1997**

Introduction

La santé et la sécurité au travail englobent une multitude de disciplines telles que la médecine du travail, la toxicologie, l'épidémiologie, le génie, la chimie, la physique, la psychologie, etc. Au Canada, plusieurs universités canadiennes offrent des programmes multidisciplinaires sur la santé et la sécurité au travail jusqu'au niveau de la maîtrise. De nombreux pays ont mis sur pied des organismes de recherche importants qui se consacrent à l'étude de la sécurité et de la santé au travail, le plus réputé étant le National Institute for Occupational Safety and Health aux États-Unis. Depuis sa création à la fin de la Première Guerre mondiale, l'Organisation internationale du Travail, un organe de l'Organisation des Nations-Unis, s'est pour sa part impliqué activement à l'échelle mondiale dans le dossier de la sécurité et de la santé au travail. Le Canada a été l'un des membres fondateurs de l'Organisation internationale de Travail. Le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces, les associations d'employeurs et les syndicats, a établi le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail à Hamilton, en Ontario, afin de recueillir et de diffuser des renseignements relatifs à la sécurité et à la santé au travail. Ce centre est l'un des chefs de file dans le domaine et jouit d'une renommée internationale. Dans chaque province et territoire, la sécurité et la santé des travailleurs sont protégées par des lois. On compte aussi un grand nombre de revues spécialisées traitant de tous les aspects de la sécurité et de la santé au travail.

Même si les mots « sécurité » et « santé » sont presque toujours utilisés conjointement et de façon interchangeable, pour un professionnel de la sécurité et de la santé au travail, chacun renvoie à une notion bien distincte. Généralement, lorsque la sécurité d'un travailleur est compromise, il y a un risque d'accident. Par exemple, il y a quelques années, à l'aéroport de Mirabel près de Montréal, lors du dégivrage d'un Boeing 747 dont les moteurs tournaient, le pilote, croyant l'opération terminée, amorça les manoeuvres pour quitter la zone de dégivrage. Ce faisant, il renverse les deux camions munis de nacelles élévatrices,

causant la mort des trois employés encore occupés à dégivrer la queue de l'avion. Aussi, le cas de ce camionneur d'Hamilton, en Ontario, qui devait aller récupérer une remorque soi-disant vide. Il ouvre la porte de la remorque pour jeter un coup d'oeil; c'est la nuit, il frotte une allumette pour s'assurer qu'elle est effectivement vide : la remorque explose et le camionneur est tué. Auparavant, la remorque avait servi au transport de certaines substances et n'avait pas été convenablement ventilée. Les vapeurs explosives s'y étaient accumulées et, évidemment, l'allumette a provoqué une explosion. Ce sont là des cas où la sécurité du travailleur a été mise en péril.

L'expression « santé au travail » est en général associée au risque d'exposition à un agent chimique, physique ou biologique, à des degrés bien inférieurs à ceux susceptibles de causer des torts immédiats et catastrophiques à la santé, mais qui peuvent néanmoins entraîner quantité d'effets néfastes tels que maux de tête, dépression du système nerveux central, maladies, perte auditive, cancer, lombalgies aiguës chroniques, syndrome du canal carpien, etc. Certains de ces problèmes peuvent se manifester très tôt après l'exposition à un agent, par exemple, des maux de tête causés par la présence de concentrations relativement faibles d'oxyde de carbone. Dans d'autres cas, comme celui d'une exposition à l'amiante qui aboutit à un cancer ou encore, d'une exposition à des niveaux de bruits élevés causant des dommages auditifs, il peut s'écouler des années avant que les symptômes ne soient décelés.

Perspective historique

L'activité internationale

Il existe des documents attestant que, même en des temps aussi reculés que le 4e siècle avant J.-C., on était conscient que les travailleurs exerçant certains métiers étaient sujets à des maladies résultant d'une exposition à des substances données. La toxicité du plomb dans l'industrie minière a été observée et rapportée par Hippocrate. Environ 500 ans plus tard, Pline l'Ancien, un naturaliste romain, fait allusion à l'utilisation de « vessies » pour éviter l'inhalation de poussière contenant du plomb. Galien, un anatomiste grec, a observé les dangers que représentaient pour les mineurs, les brouillards acides des mines de cuivre. Au 15e siècle, un Allemand, Ulrich Ellenbog, publie un pamphlet traitant des conditions jugées nuisibles pour la santé du travailleur dans l'industrie de la métallurgie. Il propose aussi des moyens d'améliorer ces conditions. En 1556, un autre savant allemand, Georgius Agricola, minéralogiste et métallurgiste, aborde dans son traité intitulé *De Re Metallica*, les dangers liés au travail dans le centre minier du 16e siècle à Joachimsthal, en Tchécoslovaquie. Il mentionne l'apparition de maladies respiratoires (aujourd'hui nommées silicose) dues à l'inhalation de poussière contenant du silice cristallin ou du quartz, et suggère d'améliorer le système de ventilation dans les mines. Il remarque que certaines femmes de cette région se sont mariées jusqu'à sept fois, leurs conjoints ayant tous succombé à cette maladie. Philippus Paracelse, un alchimiste et médecin suisse du 16e siècle qui travailla pendant 10 ans en tant que manoeuvre dans les mines et fonderies du Tyrol, a aussi écrit un traité sur les maladies professionnelles des mineurs.

Le premier ouvrage reconnu pour traiter globalement des maladies professionnelles est sans aucun doute, *De morbis artificum diatriba,* ([Traduction] *Traité des maladies des artisans*,1700), écrit par l'italien Bernardo Ramazzini, médecin et professeur de médecine. Ce livre décrit la silicose en tant que pathologie et suggère quelques « précautions » qui, si elles étaient prises, réduiraient les dangers. Des siècles s'écouleront avant qu'on ne tienne compte de ces « précautions ».

Au 18e siècle, bon nombre d'éminents médecins ont établi des liens entre maladies et professions. Percival Pott, un chirurgien britannique de renommée, a observé que la suie de cheminée était une des causes du cancer du scrotum. Ses efforts ont mené à l'adoption, par le Parlement britannique, de la *Chimney sweepers Act of 1788*. L'étude systématique de la médecine du travail a commencé en Grande-Bretagne pendant la révolution industrielle. En 1831, un médecin, Charles Turner Thackrah (1795-1833), publie un ouvrage intitulé *The Effects of the Principal Arts, Trades and Professions, and of Civic States and Habits of Living, on Health and Longevity, with Suggestions for the Removal of Many of the Agents which Produce Disease and Shorten the Duration of Life*. Ce livre eut une influence prépondérante sur l'établissement d'une législation concernant les fabriques et la santé, ce qui a permis d'atténuer certains des aspects les plus sombres de la révolution industrielle. Parmi les questions les plus importantes abordées par Thackrah figure l'intoxication chronique au plomb chez les peintres en bâtiment et les potiers émailleurs. Thackrah formulera des recommandations précises

pour éliminer l'intoxication au plomb dans l'industrie de l'émaillage et de la poterie. Malgré 169 années d'intervention, le problème persiste toujours. Aujourd'hui encore, des études démontrent des cas d'intoxication par le plomb provenant de poteries, chez des enfants de Mexico.

Avant 1800, la protection de la santé du travailleur préoccupait très peu la société. La *Common Law* anglaise, fondée sur la relation entre « commettants » et « préposés » constituait l'unique mesure de protection des intérêts du travailleur. Dans le monde occidental, les *Factory Acts* de 1833, adoptées par le Parlement britannique furent les premières lois conçues pour protéger les intérêts des travailleurs. Ces lois prévoyaient la nomination d'inspecteurs et l'imposition de lourdes amendes aux contrevenants. Elles interdisaient le travail de nuit pour les enfants de moins de 18 ans et portaient à 13 ans l'âge minimum requis pour travailler. De 1840 à 1880, plusieurs autres lois furent adoptées afin de contrôler les risques mécaniques. Ainsi, la *British Factories Act* de 1864 prescrivait un système de ventilation pour toutes les fabriques. En 1878, l'adoption d'une autre loi rend obligatoire la présence de ventilateurs assurant l'aspiration des poussières jugées nuisibles pour la santé. Puis la *Factory Act* de 1901 vient réunir les exigences antérieures relatives à la sécurité et à la santé et prévoit l'instauration de règlements et d'ordonnances visant à limiter les risques liés aux métiers dangereux.

> « Un Hongrois, de 36 ans, travailla pendant sept ans au broyage de la peinture au plomb. Au cours de cette période, il eut trois crises de colique accompagnées de vomissements et de maux de tête. Lorsque je l'ai vu à l'hôpital, il n'était plus qu'un squelette, paraissait deux fois son âge, ses membres étaient flasques et ses muscles avaient fondus. Émacié à l'extrême, sa peau était grisâtre et son regard éteint, vidé de toute expression... »
>
> ***Exploring the Dangerous Trades*, Alice Hamilton, 1920.**

En 1914, aux États-Unis, l'Office of Industrial Hygiene and Sanitation voyait le jour. Toutefois, même à la fin des années 60, il n'y avait pas vraiment de mouvement préconisant l'adoption d'une législation sur la sécurité et la santé au travail. En 1969, la *Coal Mine Health and Safety Act* était néanmoins adoptée, et aboutit à la création de la Mine Safety and Health Administration, En 1970, c'était au tour de l'*Occupational Safety and Health Act*, qui a conduit à l'établissement de l'Occupational Safety and Health Administration, au sein du ministère du Travail, ainsi que de l'Institut national pour la santé et l'hygiène professionnelles.

La santé et la sécurité au travail au Canada

L'Ontario a été la première province à adopter des dispositions législatives sur le travail où il était expressément question de sécurité et de santé. La *Thrashing Machines Act* (1874) exigeait l'installation de dispositifs de protection sur certaines machines afin d'empêcher que des personnes travaillant à proximité ne se blessent. La *Railway Accidents Act* (1881) imposait diverses mesures visant à assurer la sécurité des cheminots. La *Factories Act* (1881) dont l'application était assurée par des inspecteurs, imposait des mesures relatives à l'isolement des machines, à la sécurité en cas d'incendie, à l'hygiène et à l'aération, etc. Le Québec s'est également doté d'une législation semblable. À l'instar de l'Ontario et du Québec, toutes les autres provinces ont adopté des lois relatives à la sécurité dans les fabriques, au fur et à mesure que l'industrie se développait. Ces lois exigeaient des fabriques certaines conditions d'hygiène, l'absence d'émanations de gaz ou de poussières, du chauffage et un éclairage adéquats, ainsi qu'une aération suffisante. Elles traitaient aussi de surpeuplement dans les locaux et exigeaient l'installation de dispositifs de protection sur des machines dangereuses ou devant certaines ouvertures. Les lois prévoyaient également l'adoption de règlements sur la protection contre les incendies, l'inspection des ascenseurs et la déclaration des accidents.

Les premiers inspecteurs de fabrique ont été nommés à la fin des années 1880 en Ontario et au Québec. En 1910, chaque province possédait au moins un inspecteur. Les premiers inspecteurs de fabrique de l'Ontario et du Québec étaient également chargés de l'inspection des chaudières. Les chaudières étant souvent placées au sous-sol des fabriques, directement au-dessous des salles de travail bondées, plusieurs explosions ont entraîné la mort de nombreux travailleurs. Grâce à l'identification des causes de ces explosions, les législateurs ont modifié les lois concernant les fabriques pour mettre en place un système d'inspection approprié des chaudières. Ce système existe encore de nos jours.

Q **Avez-vous vu des personnes se faire battre violemment?**
R *Des gifles.*

Q **Pourquoi?**
R *La personne balayait et le contremaître lui a dit de ramasser les feuilles de tabac. L'apprenti a continué de balayer et n'a pas ramassé les feuilles. Le contremaître l'a agrippé par l'oreille, l'a forcé à s'accroupir et lui a dit : « Pourquoi n'as-tu pas ramassé le tabac? » C'était un enfant de 12 ou 14 ans et il n'a pas répondu. Le contremaître l'a forcé à se relever en le frappant au visage.*

***Commission royale sur les relations entre le capital et le travail au Canada*, 1886, témoignage du Québec**

La création par Sir John A. Macdonald, le 9 décembre 1886, d'une Commission royale sur les relations entre le capital et le travail au Canada, sous la présidence du juge James Armstrong de Sorel, au Québec, a été la première mesure prise par le gouvernement fédéral vis-à-vis des difficultés et des dangers auxquels étaient confrontés les travailleurs relevant de la sphère de compétence fédérale. Dans leur rapport présenté en novembre 1887, les commissaires formulaient plusieurs recommandations précises concernant la sécurité et la santé des travailleurs.

Ils recommandaient une législation de l'État permettant une inspection rigoureuse de tous les bateaux naviguant sur les lacs et rivières du Canada ainsi que l'immobilisation au quai de ceux qui étaient jugés inaptes à la navigation, qui ne possédaient pas un nombre suffisant de marins compétents ou qui n'étaient pas équipés de matériel de sauvetage.

Au tournant du 20e siècle, on utilisait couramment d'énormes machines et des chaudières à vapeur pour produire de la chaleur et de l'énergie; ce qui entraîna une forte augmentation d'explosions et de pertes de vie. Les commissaires ont reconnu le risque engendré par l'emploi de travailleurs non qualifiés pour faire fonctionner ces grosses machines et ces chaudières à vapeur. Ils ont recommandé de faire subir des examens stricts aux candidats et d'accréditer ceux qui étaient qualifiés. Ils ont également recommandé que des inspections fréquentes des chaudières soient effectuées par des fonctionnaires compétents.

Les commissaires ont reconnu la nécessité d'effectuer des inspections fréquentes et approfondies des fabriques et d'adopter des dispositions de loi strictes sur la sécurité et l'hygiène en milieu de travail, les dispositifs de protection sur les machines, etc. Ils ont noté que, dans certains pays, les lois sur les fabriques avaient été très bénéfiques pour les travailleurs, imposant l'inspection régulière des structures et appareillages temporaires, tels que les échafaudages et mâts de charge, ainsi que des chaînes, de l'outillage et d'autres appareils utilisés pour le chargement et le déchargement des bateaux. Ils ont fortement recommandé l'intégration de telles exigences dans les lois canadiennes. Bon nombre de ces recommandations sont toujours valides aujourd'hui. En effet, une bonne partie d'entre elles sont intégrées dans l'actuelle législation sur la sécurité et la santé au travail.

Au début du 20e siècle, les travailleurs étaient indemnisés pour les accidents subis au travail uniquement à certaines conditions très strictes. L'employeur n'était pas jugé responsable s'il pouvait prouver que le travailleur était le seul à être blâmé pour l'accident. Dans le rapport de la Commission royale, il était mentionné que l'indemnisation devrait pouvoir être réclamée même dans les cas où l'accident n'a pas été causé par négligence de la part de l'employeur ou de ses mandataires, ou encore par une défectuosité de la machinerie.

La Commission a entendu les témoignages de nombreux cheminots concernant les dangers liés à leur travail. Les commissaires ont signalé que, même s'il s'agissait d'un métier dangereux en soi, il y avait néanmoins beaucoup de mesures qui pouvaient être prises pour réduire les risques d'accident et de décès.

Q **Avez-vous perdu votre bras et votre jambe dans le même accident?**
R *Oui, Monsieur. Je suis tombé dans un trou et l'essieu m'a écrasé le bras et la jambe.*

Q **Quel âge aviez-vous?**
R *Douze ans. J'allais avoir treize ans.*

***Commission royale sur les relations entre le capital et le travail au Canada*, 1886, témoignage de l'Ontario**

Le commentaire le plus poignant des commissaires portait sur le recours à une main-d'oeuvre juvénile, pratique commune à l'époque :

> [Traduction]
> *Les pages les plus sombres des témoignages qui suivent sont celles qui décrivent les corrections et emprisonnements subis par les enfants employés dans des fabriques. Nous, commissaires, espérons vivement que ces pratiques barbares pourront être éliminées et que pareils sévices seront reconnus comme des infractions criminelles...*

Enfin, la Commission royale a recommandé la création d'un Bureau du travail qui relèverait d'un ministre du Cabinet et aurait pour mandat de réunir de l'information et des statistiques sur des questions se rapportant au « travail et capital ». La Commission pense qu'un tel bureau permettrait aux travailleurs de faire connaître au gouvernement leurs besoins et leurs souhaits. Le gouvernement de l'époque a adopté l'*Acte à l'effet de pourvoir à la compilation et publication de la statistique du travail*, mais le Bureau n'a jamais été créé.

C'est en 1900, sous le gouvernement Laurier, que fut créé le ministère du Travail, en vertu de l'*Acte de conciliation*. William Lyon Mackenzie King a été nommé premier sous-ministre du Travail et rédacteur de la *Gazette du travail*. La responsabilité du Ministère a été confiée au ministre des Postes, William Mulock. En 1909, on a adopté la *Loi du ministère du Travail*, créant un portefeuille distinct pour le Travail, et Mackenzie King est devenu le premier ministre responsable du Travail. Dans son édition de 1904, la *Gazette* signalait qu'entre 700 et 1 000 hommes étaient tués et entre 2 000 et 3 000 étaient gravement blessés chaque année au Canada dans des accidents du travail. Selon le recensement de 1901, 299 000 personnes, sur une population totale de 5,4 millions, étaient employées dans le secteur de la fabrication. En 1996, 787 person-nes sont décédées des suites d'un accident du travail, sur un total de plus de 12 millions d'employés.

Avant les années 60, le ministère du Travail s'est principalement intéressé aux relations industrielles, en privilégiant les questions de syndicalisation et de grève. Il y avait toutefois une exception assez inhabituelle à cette règle : le Ministère était responsable du programme d'internement des Canadiens d'origine japonaise pendant la Deuxième Guerre mondiale.

Le jalon suivant dans l'histoire de la sécurité et de la santé au travail relevant de la compétence fédérale au Canada a été l'adoption du *Code canadien du travail (normes)* en 1965 et du *Code canadien du travail (sécurité)* en décembre 1966. Le Code de sécurité (qui allait devenir la partie IV du *Code canadien du travail*) traitait à la fois des risques pour la sécurité et la santé en définissant un « accident du travail » comme étant un « préjudice personnel, y compris l'invalidité, causé par une maladie professionnelle ou par un accident du travail lié notamment à un risque professionnel ». Il prévoyait notamment l'embauche d'agents de sécurité ayant expressément les pouvoirs de pénétrer dans tout établissement assujetti au *Code* pour effectuer des inspections, de procéder à des analyses, d'exiger des employeurs qu'ils fournissent des déclarations écrites concernant les conditions de travail, etc. Il autorisait les agents à interdire l'utilisation d'un matériel donné, s'ils estimaient que ce matériel exposait le travailleur à un danger imminent.

En 1974, le gouvernement de l'Ontario a créé une commission qui a délivré au docteur James H. Ham le mandat d'enquêter sur toute question relative à la santé et la sécurité et aux conditions de travail dans les mines de l'Ontario. C'était le point de départ de la célèbre « Royal Commission on the Health and Safety of Workers in Mines ». On peut prétendre à juste titre que le rapport de cette commission (également appelée rapport de la Commission Ham) énonçait pour la première fois les trois droits fondamentaux des travailleurs : le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux sans encourir de sanctions, le droit de participer et le droit de savoir. Ces droits devenaient par la suite les piliers de presque toutes les législations canadiennes modernes sur la sécurité et la santé au travail.

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux a été intégré à la législation le 1er septembre 1978. Le paragraphe 82.1(1) de la partie IV du *Code canadien du travail* se lit ainsi :

> « Quiconque, étant employé dans le cadre d'une entreprise fédérale, a des motifs raisonnables de croire
>
> *a*) que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine, d'un dispositif ou d'une chose constituerait un danger imminent pour sa propre sécurité ou santé ou pour celles d'un autre employé, ou
>
> *b*) qu'il existe, dans un lieu de travail, des circonstances qui constituent un danger imminent pour sa sécurité ou sa santé

peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine, le dispositif ou la chose ou de travailler dans ce lieu. »

Un examen des registres du Système d'information sur les opérations de Travail révèle que, pour la période de 1995 à 2000, un total de 85 refus individuels et 12 refus collectifs de travailler ont été enregistrés et ont fait l'objet d'enquêtes dans l'ensemble du Canada. Sans aucun doute, à l'époque où ce droit fondamental a été reconnu dans le *Code*, on émettait encore des réserves. Actuellement, après presque 20 ans d'expérience dans l'application de cet article, il apparaît que : (a) très peu, sinon aucun des refus de travailler était injustifié, et (b) dans la grande majorité des cas, on a demandé aux employeurs de corriger quelques infractions au *Code* et/ou au *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail*.

Le deuxième droit fondamental reconnu dans le *Code* était le droit des travailleurs à participer à l'identification et au règlement de problèmes de sécurité et de santé liés au travail. Pour ce faire, on a exigé la création de comités mixtes de sécurité et de santé, composés d'un nombre égal de représentants des employés et de la partie patronale. Cette mesure a été introduite initialement en 1978, mais son application n'était pas universelle. Il incombait au ministre d'ordonner à un employeur de créer un tel comité. Toutefois, les pouvoirs et les responsabilités des comités, ainsi que les restrictions applicables à leurs interventions, étaient clairement énoncés. Des modifications apportées au *Code* en 1986 ont rendu obligatoire la création de comités de sécurité et de santé sur les lieux de travail de 20 employés ou plus. Les lieux qui comptaient entre 5 à 19 employés, quant à eux, devaient se nommer un représentant en matière de sécurité et de santé.

Parmi ces initiatives législatives majeures figure l'adoption en 1978 de la *Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail*, qui a été suivie de la création du Centre à Hamilton, en Ontario. Le Centre avait pour mandat d'aider les trois parties intéressées, soit les employeurs, les employés et les responsables de la réglementation, en recueillant et en diffusant de l'information sur toutes les questions concernant la sécurité et la santé au travail.

Enfin, le troisième droit fondamental des travailleurs, celui de savoir quels sont les dangers connus et prévisibles liés au travail, a été reconnu officiellement le 31 octobre 1988 lorsque le *Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail*, mieux connu sous le sigle SIMDUT, est entré en vigueur dans l'ensemble du pays. C'était un magnifique exemple de collaboration fédérale/provinciale/territoriale dans un secteur lié à la sécurité et à la santé au travail. Au niveau fédéral, il a fallu qu'un autre ministère, soit celui de Consommation et Affaires commerciales Canada, adopte deux lois distinctes et un règlement : la *Loi sur les produits dangereux;* la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses* et le *Règlement sur les produits contrôlés*. Il a également fallu que Travail Canada ainsi que chaque province et territoire du pays modifie de façon coordonnée sa législation. Ce n'était pas une tâche simple, compte tenu de la quantité de détails inhérents à ces lois, règlements et modifications. La réussite de cette énorme entreprise a été en grande partie attribuable à la ténacité de Jim McLellan, qui était alors directeur de la Direction de la sécurité et de la santé à Travail Canada.

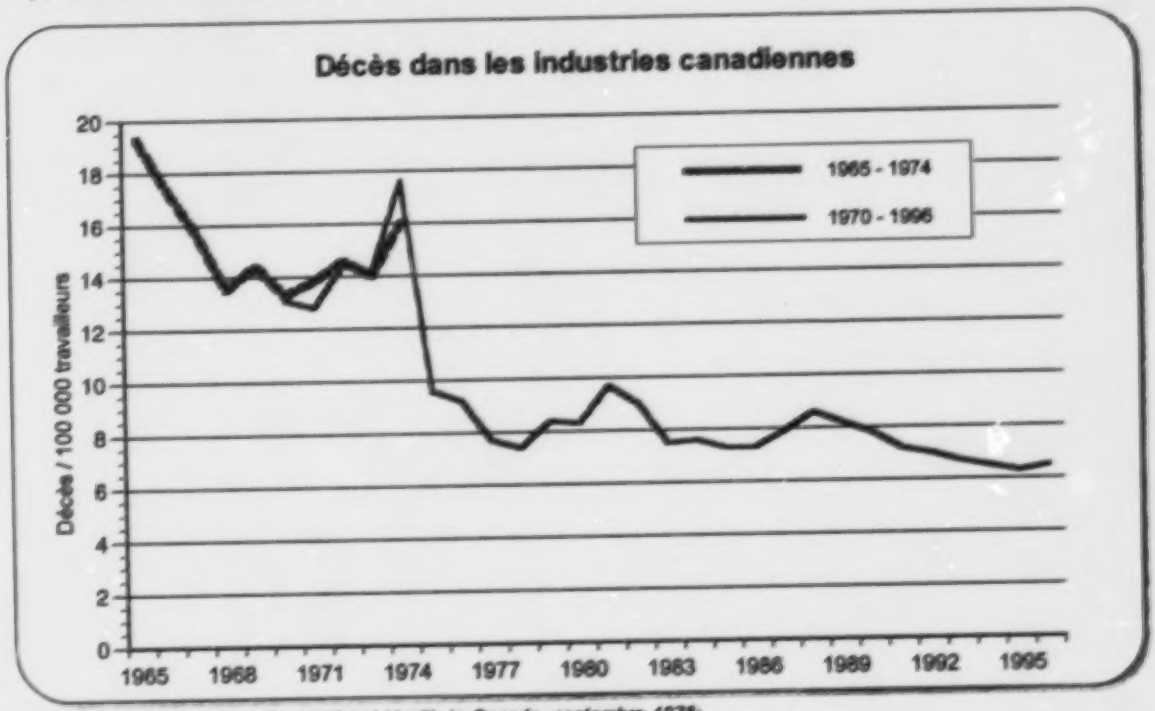
La *Loi sur les produits dangereux* et le *Règlement sur les produits contrôlés* ont créé une classe de produits appelés « produits contrôlés », et les fournisseurs de ces produits sont tenus de fournir de l'information concernant la sécurité et la santé sur des étiquettes et des fiches signalétiques conformes aux exigences. Les lois et règlements fédéraux, provinciaux et territoriaux relatifs à la sécurité et à la santé ont été modifiés afin d'exiger des employeurs qu'ils étiquettent correctement les produits utilisés dans les lieux de travail et qu'ils permettent aux travailleurs d'avoir facilement accès aux fiches signalétiques.

La reconnaissance législative des trois droits fondamentaux, soit le droit de savoir, le droit de participer et le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux, a jeté les bases de ce qui s'appelle le « Système de responsabilité interne ». Au cours des années 70, on a longuement débattu de l'escalade des coûts de l'indemnisation des accidents du travail, de la perte de productivité imputable aux accidents entraînant des arrêts de travail et de l'énorme problème que représentait l'application de la législation sur la sécurité et la santé au travail. Les stratèges prenaient de plus en plus conscience du fait que, sans une collaboration et une participation actives des travailleurs et des employeurs dans le contrôle des dangers en milieu de travail, ces coûts ne cesseraient d'augmenter. Les gouvernements ne disposeraient tout simplement pas de ressources suffisantes pour inspecter et surveiller tous les lieux de travail et minimiser les risques inhérents à chaque composante dangereuse. C'est dans ce contexte qu'est né le concept de la « responsabilité interne » et qu'il a rayonné dans l'ensemble du pays, menant à l'adoption de la législation dont il a été question plus haut.

Depuis lors, les gouvernements laissent de plus en plus aux employeurs et aux employés le soin de surveiller leurs propres intérêts. On a réduit dans les fonctions publiques le nombre des spécialistes en sécurité et santé au Travail, privatisé des laboratoires, etc.. Certains diront que le prix de cette politique non interventionniste a été trop élevé. Les auteurs du rapport sur le désastre de la mine Westray ont fait à ce sujet le commentaire suivant :

« Il est parfaitement clair que les autorités provinciales chargées des inspections se sont prévalues du concept de la responsabilité interne pour faire oublier leurs propres responsabilités. Par contre, on ne sait pas très bien si c'était une pratique courante ou une tactique employée après le fait pour justifier bon nombre des failles dans le système d'inspection. »

Le taux des décès dans les industries canadiennes a diminué considérablement de 1965 à 1996. Comme le montre le graphique ci-dessous, ce taux s'est stabilisé à environ 6,5 pour 100 000 travailleurs.



Sources: 1965-1974 – Occupational Health in Canada, septembre 1976;
1970-1996 – Les accidents du travail et leur coût au Canada, 1993-1997.

Selon un rapport publié par l'Organisation internationale duTravail en 1998, le taux de décès en Suède était de 2,1 pour 100 000 travailleurs. Pour sa part, le United States Bureau of Labour Statistics a rapporté dans le cadre de son recensement de 1999 un taux de décès d'environ 4,47 pour 100 000 travailleurs. La question de l'intervention gouvernementale et de son effet sur le risque pour la santé et la sécurité du travailleur est évidemment très complexe, et ce n'est pas simplement en augmentant le nombre des inspections que l'on peut réduire ce risque. Par ailleurs, si l'on se contente d'attribuer toutes les responsabilités au Système de responsabilité interne et de n'intervenir uniquement lorsqu'un incident se produit, on peut sans doute s'attendre à des conséquences fâcheuses, comme l'explosion de la mine Westray l'a amplement prouvé. Certains décideurs pensent que, puisque les trois droits fondamentaux (le droit de savoir, le droit de participer et le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux) ont été incorporés à la législation sur la sécurité et la santé au travail, c'est aux travailleurs que revient finalement la responsabilité de la sécurité et de la santé. Ce genre de position doit être fermement condamné. La responsabilité de la sécurité et de la santé du travailleur incombe à l'ensemble des parties intéressées: les employeurs, les employés et le gouvernement. Il faudrait peut-être même aller plus loin et dire que toute la société est concernée. Une société qui valorise et respecte sa main-d'oeuvre ne peut tolérer que la santé et la sécurité de ses travailleurs soient inutilement compromises.

Situation actuelle

Sous la direction de la ministre du travail, l'honorable Claudette Bradshaw, les plus récentes modifications à la partie II du *Code canadien du travail* ont été adoptées par le Parlement et elles ont reçu la sanction royale le 29 juin 2000. Elles sont entrées en vigueur le 30 septembre 2000. La partie II du *Code* a été presque entièrement réécrite pour tenir compte des nouvelles réalités du milieu de travail et faire en sorte que cet instrument continue d'être appliqué efficacement pendant une bonne partie de ce siècle. Les modifications, proposées initialement dans le projet de loi C-12 le 28 octobre 1999, assurent un meilleur équilibre entre le rôle du gouvernement et celui des employeurs et employés, et elles reflètent les changements dans le milieu de travail, dont les progrès technologiques, qui influent sur la santé et la sécurité des employés. Selon ce qu'affirmait la ministre Bradshaw, « Cette législation est le fruit de consultations à la fois avec les associations d'employeurs et les associations d'employés assujetties à la réglementation fédérale. »

Les modifications apportées à la partie II du *Code* étendent le rôle des comités de santé et de sécurité en milieu de travail. Ces comités continueront d'inspecter leurs lieux de travail régulièrement, mais dorénavant, ils auront en plus la responsabilité d'enquêter sur les plaintes et de les régler. Ceci permettra d'améliorer l'efficience des lieux de travail en réduisant les interventions gouvernementales directes. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, un agent gouvernemental de la santé et de la sécurité pourra intervenir.

On estime que 3,0 % seulement des industries assujetties à la réglementation fédérale emploient 300 personnes ou plus, mais représentent plus de 85 % de la main-d'oeuvre assujettie à la réglementation fédérale. Ces employeurs devront créer des comités centraux de santé et de sécurité qui participeront à l'élaboration des programmes de sécurité et de santé. Ces programmes fourniront des lignes directrices pour les interventions locales. La création de ces comités centraux permet de garantir que les questions de santé et de sécurité passent d'abord par les mains de la haute direction.

Les modifications ont également permis de simplifier le processus de règlement des plaintes en créant un système interne qui renforce et clarifie les droits des employeurs, comme ceux des employés. En outre, elles ont permis de reconnaître des droits particuliers aux employées qui sont enceintes ou qui allaitent. Les femmes qui estiment que le milieu de travail présente un danger pour leur foetus ou, dans le cas des mères allaitantes, pour leur bébé, ont désormais le droit de se retirer préventivement sans perdre leur salaire ou leurs avantages sociaux.

À l'échelle internationale, le Canada est signataire, avec les États-Unis et le Mexique, de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain. Cet accord comporte 11 principes concernant le travail, que les trois pays se sont engagés à respecter. L'un de ces principes consiste à prévenir les maladies et blessures professionnelles en instaurant et en appliquant des normes appropriées. Le Canada a également conclu un accord bilatéral du genre avec le Chili. Comme ces accords sont relativement nouveaux, on assiste actuellement à un dialogue et à un échange d'information assez intense. Un Programme de travail coopératif annuel est prévu qui consiste en conférences, colloques, ateliers et autres tribunes favorisant l'échange d'information. Les accords stipulent clairement que, même si les parties souscrivent aux principes qui y sont énoncés concernant le travail, c'est à chaque pays qu'il revient de déterminer comment cet engagement se transposera dans les faits. Les accords permettent à chaque pays de soulever des questions et de demander des consultations lorsque l'application de la législation sur la sécurité et la santé au Travail pose des problèmes. Au cours des cinq dernières années, ont été organisé des colloques sur les industries de la pétrochimie, de la construction, des mines et de l'électronique. Chaque année, le Canada, le Mexique et les États-Unis organisent la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail, au cours de laquelle on met l'accent sur des questions de sécurité et de santé au travail. Tout au long de cette semaine, des organisations gouvernementales, syndicales et patronales parrainent divers événements pour souligner l'importance de la sécurité au travail. Aux termes de l'Accord, le Canada a participé à l'inspection de lieux de travail particuliers au Mexique, en vue de vérifier si des normes de sécurité et de santé appropriées y étaient appliquées.

La prochaine décennie

À l'étape de l'examen du projet de loi C-12 (modifications à la partie II du *Code canadien du travail*) par un comité permanent du Sénat, la ministre Bradshaw a tenu les propos suivants :

« Bien qu'il existe des législations sur la santé et la sécurité du travail depuis longtemps, la partie II du Code canadien du travail n'existe que depuis 30 ans. Au cours de ces 30 années, notre société a subi de profondes transformations. Il y a 30 ans, personne ne parlait d'âge de l'information ou d'économie globale. Et l'ergonomie n'était qu'un terme ésotérique qui semblait n'avoir guère de rapport avec la réalité quotidienne de l'employé de bureau moyen. En fait, même en 1985, date à laquelle les dernières modifications ont été apportées à la partie II du Code, ces mots ou expressions avaient une signification beaucoup moins étendue que maintenant. Depuis, nous avons progressé rapidement, passant de l'âge industriel à l'âge de l'information. »

Selon Statistique Canada, le secteur des services employait environ 4,8 millions de personnes au début des années 70, soit environ 62 % de la main-d'oeuvre totale de l'époque. En 1999, 10,7 millions de personnes travaillaient dans ce secteur, ce qui équivalait à environ 73 % de la main-d'oeuvre totale. Ce secteur inclut le commerce de détail et de gros, les services de santé et de services sociaux, ainsi que l'éducation. Les secteurs de la fabrication et de la construction ont perdu du terrain. En 1994, il y avait 3,5 millions d'emplois de plus au Canada qu'en 1976. Toutefois, seulement 2,0 % de cette croissance a été enregistré dans le secteur de la transformation et 55 %, dans le secteur des services. En 1997, le nombre des travailleurs syndiqués est tombé en deçà de 3,9 millions, soit l'équivalent d'environ 35 % de la main-d'oeuvre totale. La principale cause a été une diminution du nombre d'hommes syndiqués, provoquée par la perte d'emplois dans le secteur de la fabrication.

Aleck Ostry, épidémiologiste au département des soins de santé et de l'épidémiologie de l'Université de la Colombie-Britannique, s'est penché sur cette évolution des tendances de l'emploi. Il s'est servi de données relatives à l'économie et à l'emploi en Colombie-Britannique afin de dégager une image plus claire des tendances historiques dans l'épidémiologie des maladies et des accidents professionnels. Il a découvert qu'au cours des années 50, il y avait 75 travailleurs dans le secteur des services pour 100 travailleurs dans le secteur forestier. Dans les années 60, il y avait un nombre à peu près égal de travailleurs dans chacun de ces secteurs. Au cours des années 90, il y avait 400 travailleurs dans le secteur des services pour 100 travailleurs dans le secteur forestier. Le changement dans la composition selon le sexe de la main-d'oeuvre de la Colombie-Britannique a également été frappant. En 1956, 25 % des femmes en âge de travailler faisaient partie de la population active. En 1979, la proportion était passée à 50 % et, en 1996, elle était passée à environ 60 %.

Le taux de décès rapporté par la Workers Compensation Board de la Colombie-Britannique a décliné de façon constante, passant de 67,3 pour 100 000 travailleurs couverts par le régime au cours de la période 1950-1959, à 14,0 au cours de la période 1990-1996. Parallèlement, la proportion des demandes d'indemnisation provenant du secteur forestier par rapport au secteur des services diminuait de façon constante. En 1950, il y avait six demandes provenant du secteur forestier pour quatre demandes provenant du secteur des services. En 1996, il y avait huit demandes du secteur des services pour deux demandes du secteur forestier. Bien entendu, la baisse du nombre de travailleurs dans le secteur forestier explique en grande partie la diminution du taux de décès. Mais on ne peut nier l'accroissement considérable des demandes d'indemnisation provenant du secteur des services.

L'évolution des tendances de l'emploi a entraîné un changement radical des types d'accidents à l'origine des demandes d'indemnisation. De 1952 à 1970 environ, le nombre annuel des demandes relatives à des accidents d'impact était relativement stable, s'établissant à environ 820. Pendant la même période, le nombre annuel des demandes relatives à des micro-traumatismes était d'environ 100. Pendant la décennie de 1970 à 1980, les demandes relatives à des accidents d'impact ont diminué, alors que celles relatives aux micro-traumatismes ont augmenté, jusqu'à ce que les deux se rejoignent presque (450 demandes enregistrées pour chaque catégorie en 1979). Puis, au cours de la décennie suivante, le nombre des demandes relatives à des micro-traumatismes a dépassé celui des demandes relatives aux accidents d'impact. En 1996, on a dénombré environ 300 demandes concernant des accidents d'impact et environ 500 demandes relatives aux micro-traumatismes. Dans ce contexte, le micro-raumatisme inclut l'entorse dorso-lombaire, le surmenage, les foulures et les entorses. Ces accidents touchent le plus souvent des travailleurs du secteur des services. Par impact, on entend le fait d'être coincé à l'intérieur ou entre des objets, le fait de tomber, de heurter des objets ou d'être frappé par des objets, de marcher sur des objets ou de glisser. Les accidents d'impact touchent le plus souvent les travailleurs du secteur forestier.

On a pu observer des tendances similaires dans les demandes d'indemnisation relatives à des maladies professionnelles acceptées par la Workers Compensation Board de la Colombie-Britannique. Au cours des années 60, les dermatites constituaient la principale catégorie de demandes acceptées relativement à des maladies professionnelles; elles représentaient près de 41 % de toutes les demandes. La deuxième catégorie était celle des micro-traumatismes répétés, qui représentaient 26 % de toutes les demandes. Au cours des années 70, la proportion des demandes relatives aux micro-traumatismes répétés était passée à 35 % et, au cours des années 90, elle a grimpé à 55 %. L'augmentation était principalement attribuable aux demandes se rapportant à des cas de bursite, de ténosynovite et de syndrome du canal carpien.

Les tendances dans l'évolution de l'emploi ne sont pas propres à la Colombie-Britannique. Cette évolution a en effet été observée dans la plupart des pays développés. Des données de l'Office for National Statistics du Royaume-Uni révèlent que la proportion des employés a commencé à diminuer dans le secteur de la fabrication alors même qu'elle augmentait dans le secteur des services. La croissance du secteur des services s'est accompagnée d'une augmentation générale de la demande de main-d'oeuvre non manuelle et d'une diminution parallèle de la demande de main-d'oeuvre manuelle. Il y a eu un accroissement spectaculaire du nombre de femmes dans la population active. Alors que le ratio hommes/femmes dans la population active était d'environ 2,5 au début du 20e siècle,il a diminué graduellement et, en 1961, il était tombé à environ 2. Autrement dit, il y avait deux fois plus d'hommes que de femmes dans la population active. À compter de 1961, on a assisté à une baisse marquée de ce ratio, si bien qu'en 1991, il s'établissait à environ 1,4. En 1997, il s'établissait à 1,3. Le ratio hommes/femmes dans la population générale était légèrement inférieur à 1 en 1901 et depuis 1961, il s'établit à 1.

Le Health and Safety Executive du Royaume-Uni a mené en 1995 une enquête sur les maladies professionnelles autodéclarées (*Survey of Self-reported Work-related Illness*). Les principales constatations ont été les suivantes :

- environ deux millions de personnes ont déclaré souffrir de maladie professionnelle en Grande-Bretagne;
- les principales catégories de maladies étaient celles des troubles musculo-squelettiques (estimés à 1,2 million), le stress, la dépression ou l'anxiété (279 000) et d'autres maladies liées au stress (254 000).

Les maladies professionnelles plus traditionnelles comme les maladies respiratoires, la perte d'audition causée par le bruit, etc., étaient beaucoup moins souvent déclarées.

Parallèlement à ces profondes transformations des tendances de l'emploi, les phénomènes plus récents de la mondialisation, ainsi que de la réorganisation et de la restructuration massives du lieu de travail dans l'ensemble du monde industrialisé, pourraient avoir une influence marquée sur la nature et l'importance des maladies et accidents professionnels. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, mise sur pied en 1994 par l'Union européenne, s'est penchée sur ces questions. Vers la fin de 1998, elle a parrainé la tenue d'une conférence à Bilbao, en Espagne, sur le thème « Le monde du travail en mutation ». Le résumé des délibérations de la conférence démontre qu'en raison de la proportion toujours plus élevée de travailleurs dans le secteur des services, on assiste à une émergence de nouvelles questions, en matière de santé et de sécurité, qui pourraient avoir de très sérieuses conséquences, surtout pour l'indemnisation des maladies et des accidents professionnels. Une partie croissante des emplois dans le secteur des services comportent des contacts interpersonnels entre les employés et les clients, des patients, etc. qui pourraient se traduire par une accentuation du stress et même de la violence au travail. Les problèmes de nature ergonomique prennent de plus en plus d'importance. Les concepts traditionnels du travail sont remplacés par de nouvelles formules telles que le télétravail, le travail autonome, la sous-traitance, le travail temporaire, etc. Richard Clifton, du Health and Safety Executive, Royaume-Uni, a étudié les conséquences de ces nouvelles structures. Cela pourrait mener à des situations où un grand nombre de sous-traitants travailleraient sur un projet qui risquerait d'être moins bien coordonné et présenterait davantage de problèmes de sécurité et de santé. Les petites entreprises, que Richard Clifton appelle les « micro-entreprises », pourraient être confrontées à des problèmes différents. Au Royaume-Uni, ces entreprises ont un taux d'accidents plus élevé. Elles n'ont pas la même expertise ni le même savoir-faire que les grandes sociétés et, compte tenu de la nature concurrentielle du marché actuel, la sécurité et la santé ne sont pas leurs priorités.

Le développement de nouvelles technologies a accentué l'intégration et la mondialisation du travail,

de telle sorte que les solutions nationales deviennent de plus en plus dépendantes de la conjoncture internationale. Ceci pourrait avoir des effets tant positifs que négatifs. Par exemple, les multinationales ayant des usines de fabrication dans des pays du Tiers Monde ont plus tendance à se conformer aux normes internationales de sécurité et de santé au travail, même lorsque les normes locales sont moins strictes ou tout simplement inexistantes. Par ailleurs, la mondialisation s'est également traduite par une commercialisation accrue de substances comme l'amiante dans des pays du Tiers Monde qui n'ont pas les moyens de prendre les précautions nécessaires pour prévenir les maladies professionnelles.

À la lumière de cette profonde transformation du milieu de travail qui se produit depuis deux décennies, les programmes de recherche de divers pays ont été soumis à un examen attentif. Selon Malcolm Harrington de l'Institute of Occupational Health de Birmingham, au Royaume-Uni, les troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle devront être étudiés en priorité, et plus particulièrement les problèmes des membres supérieurs et du dos, suivis des aspects psychosociaux du milieu de travail, et plus particulièrement le stress professionnel.

Aux États-Unis, en avril 1996, le National Institute for Occupational Safety and Health a rendu public le *National Occupational Research Agenda*, destiné à orienter la recherche en sécurité et santé du Travail de la décennie. Les auteurs de ce document reconnaissaient que les secteurs traditionnels de la fabrication et de la transformation continueraient d'occasionner bon nombre de maladies et d'accidents, mais ils recommandaient la prise en considération de l'évolution des milieux de travail aux États-Unis, ainsi que de la composition de plus en plus variée de la main-d'oeuvre. En l'an 2005, la main-d'oeuvre devrait atteindre les 147 millions aux États-Unis, les minorités représenter 28 % de cette main-d'oeuvre et les femmes, 48 %. Environ 500 organisations et particuliers indépendants de l'institut ont contribué à l'élaboration du programme de recherche.

Dans le document de l'institut, on cite 21 priorités en matière de recherche, réparties en trois catégories :

Maladies et accidents

- dermatites allergiques et irritatives
- asthme et bronchopneumopathie chronique obstructive
- problèmes de fécondité et de grossesse
- perte d'audition
- maladies infectieuses
- troubles lombaires
- troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs
- traumatismes

Milieu de travail et main-d'oeuvre

- nouvelles technologies
- travail à l'intérieur
- expositions mixtes
- organisation du travail
- populations à risque

Outils et approches pour la recherche

- méthodes de recherche sur le cancer
- techniques de contrôle et équipement de protection individuelle
- méthodes d'évaluation de l'exposition
- recherche sur les services de santé
- recherche sur l'efficacité des interventions
- méthodes d'évaluation du risque
- conséquences sociales et économiques des maladies et blessures professionnelles
- méthodes de recherche sur la surveillance

Le besoin de recherches sur l'asthme et la bronchopneumopathie chronique obstructive, sur les problèmes de fécondité et de grossesse, les maladies infectieuses, les troubles lombaires, les troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs, le milieu de travail et la main-d'oeuvre, ainsi que sur les conséquences sociales et économiques des maladies et accidents professionnels, est une suite directe des changements qui ont radicalement restructuré notre main-d'oeuvre, nos lieux et modes de travail.

Toutefois, malgré ces transformations majeures qui se sont opérées dans notre société, nous ne devrions pas oublier qu'il y a encore des métiers qui mettent en danger la vie et la santé des Canadiens, notamment les métiers dans les secteurs des mines, du débardage, du transport, de la construction et de la fabrication qui assurent encore du travail à des milliers de personnes. La grande majorité des décès et des accidents graves, ainsi que des cas d'exposition importante au bruit et aux substances dangereuses surviennent dans ces secteurs. Le prix à payer par les particuliers et leur famille est incalculable.

« Dave Ellis, un étudiant de Burlington, en Ontario, âgé de 18 ans, a été coincé dans la machine à pétrir d'une boulangerie. Il est mort le 17 février 1999. C'était sa deuxième journée de travail, et son emploi ne devait durer que trois semaines.

Presque en même temps, un travailleur de Tilbury, âgé de 19 ans, Jared Dietrich, est mort au cours de sa deuxième journée de travail, parce qu'il n'y avait pas de dispositif protecteur approprié sur sa machine.

Ivan Golyashov, 16 ans, a été tué dans un accident semblable à celui de Dave, dans une machine à pétrir sans dispositif protecteur, à Toronto.

Steve MacDonald, 20 ans, a été tué trois mois après Ivan, lorsqu'il s'est trouvé pris dans une tour à métaux à Milton. »

Buzz Hargrove, TCA, article paru le 19 juillet 2000 dans le *Globe and Mail*

Le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada entame le 21e siècle doté d'une législation moderne, soit la partie II nouvellement modifiée du *Code canadien du travail*. Malgré certaines difficultés occasionnées par l'intégration du Programme du travail et par l'examen du Programme qui a suivi, des mesures ont été prises pour assurer un règlement coordonné et efficace de tout problème pouvant survenir dans les lieux de travail relevant de la sphère de compétence fédérale. Les agents sur le terrain sont solidement appuyés par le groupe d'ingénieurs spécialistes de l'administration centrale. Le Laboratoire d'hygiène industrielle offre un excellent service dans les domaines de l'achat et de l'entretien d'instruments, de l'analyse chimique et de la consultation sur les techniques de mesure. L'Unité de la conformité en sécurité et santé au travail assure une application uniforme du *Code* et de ses règlements, en faisant la liaison entre le personnel sur place et les Services juridiques. Le Programme du travail travaille à l'élaboration d'une réglementation qui obligerait les employeurs à prendre des mesures pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles plutôt que d'intervenir après que de tels accidents ou maladies soient survenus. On étudie actuellement de près la question de la violence dans les milieux de travail en vue de déterminer si des mesures réglementaires s'imposent. Le Programme du travail continue de collaborer activement en conjonction avec l'Organisation internationale du Travail et ses partenaires de l'Accord du libre-échange nord-américain dans des dossiers concernant la sécurité et la santé au travail.

Quelle meilleure façon de clore cet article que de citer les propos tenus par Gerry Blanchard, directeur général des Opérations, lors de son allocution devant quelques 10 000 professionnels de la sécurité et de la santé au travail, à la conférence annuelle de l'American Industrial Hygiene Association, qui a eu lieu à Toronto en juin 1999 :

« Les défis sont de taille, c'est certain, mais j'ai confiance qu'en travaillant ensemble, nous rendrons le lieu de travail sûr, sain et productif, comme il se doit. »

Bibliographie

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Future Occupational Safety and Health Research Needs and Priorities in the Member States of the European Union, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.<http://europa.eu.int/>.

Canada. Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. *Sécurité et santé au travail au Canada : Priorités et stratégies : Partie I – Description*, Avant projet préparé par l'équipe fédérale de travail au ministère de la Santé nationale et de Bien-être social, Ottawa, septembre 1976.

_____. Développement des ressources humaines Canada, Cabinet de la ministre du Travail, Notes d'une allocution prononcée devant le Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles, en juin 2000. Notes non publiées de la ministre du Travail, l'honorable Claudette Bradshaw, Ottawa, juin 2000.

_____. Développement des ressources humaines Canada, Direction des opérations, *Les accidents du travail au Canada (1993-1997) et leurs coûts*, Ottawa, 1999.

_____. Développement des ressources humaines Canada, Direction des opérations, « Notes d'une allocution prononcée à l'occasion de la conférence et exposition de l'American Industrial Hygiene Association (AIHCE), Toronto, juin 1999 », Notes non publiées du directeur général des Opérations, M. Gerry Blanchard. Ottawa, juin 1999.

_____. Développement des ressources humaines Canada, Direction des opérations, *Le SIMDUT dans votre lieu de travail*, Ottawa, 1995.

_____. Archives nationales du Canada, Division des archives gouvernementales, *Archives de Travail Canada (RG 27)*, Collection de l'inventaire général/Division des archives gouvernementales, Ottawa, 1988.

_____. *Commission royale sur les relations entre le capital et le travail au Canada. Le Canada enquête sur l'industralisme : La Commission royale sur les relations entre le capital et le travail au Canada, 1889 (abrégé) / édité avec une introduction de Greg Kealey,* Toronto, University of Toronto Press, 1973.

_____. *Commission royale sur les relations entre le capital et le travail au Canada. Rapport de la Commission royale sur les relations du travail avec le capital au Canada,* Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1889.

CLIFTON, Richard. "Les conséquences de la restructuration des entreprises", Exposé présenté à la conférence *Le monde du travail en mutation,* tenue à Bilbao, en Espagne (1998), Article basé sur une communication présentée à la conférence, Publié sur Internet dans le *Magazine* de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. <http://agency.osha.eu.int/publications/magazine/2/article.php3?nr=5&lang=fr>.

États-Unis. Department of Health and Human Services, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). National Occupational Research Agenda (NORA), April 1996. <http://www.cdc.gov/niosh/nora.html>.

HAMILTON, Alice. *Exploring the Dangerous Trades.* Boston: Little, Brown & Company, 1943.

HARGROVE, Buzz. "Dying to Work: We Should Protect Our Young", *Globe and Mail,* 19 juillet 2000.

Injury and the New World of Work. Edited by Terrance SULLIVAN. Vancouver: UBC Press, 2000.

LORENTSEN, Edith, et Evelyn WOOLNER. « Cinquante ans de législation ouvrière au Canada ». *Gazette du travail,* numéro du 50e anniversaire, septembre 1950.

LUXON, Stuart. "A History of Industrial Hygiene". Yant Memorial Lecture, 1984. *Journal of the American Industrial Hygiene Association* vol. 49, nº 11 (1984).

Nouvelle-Écosse. *The Westray Story: A Predictable Path to Disaster: Executive Summary.* Rapport de l'enquête publique sur la mine Westray, le juge K. Peter Richard, commissaire. Nouvelle-Écosse. Novembre 1997.

Occupational Health Services in Canada Through the Year 2000: Papers from a conference Held in November, 1986. Edited by G.W. Gibbs. North York, (Ont.), University Press of Canada, 1988.

Ontario. Royal Commission on the Heath and Safety of Workers in Mines. *Report of the Royal Commission on the Health and Safety of Workers in Mines.* Ministère du Procureur général, province de l'Ontario, Toronto. 1976.

United Kingdom. *Changing Nature of Occupational Health,* Edited by Ron McCaig and Malcolm Harrington, Norwich, U.K. HSE Books, 1998.

Tucker, Eric. *Administering Danger in the Workplace: The Law and Politics of Occupational Health and Safety Regulation in Ontario, 1850-1914,* Toronto, University of Toronto Press, 1990.

L'ÉVOLUTION DES LOIS DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE AU COURS DES 100 DERNIÈRES ANNÉES

Laurent Quintal
Politique stratégique et partenariats
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Le présent article traite de l'amélioration des conditions de vie et des conditions de travail des salariés depuis une centaine d'années, du double point de vue de l'évolution des lois du travail par suite des transformations sociales et économiques et, inversement, de l'incidence de ces mêmes lois sur l'évolution sociale et économique. Il part de l'hypothèse selon laquelle l'histoire des lois du travail est étroitement liée à celle de la sécurité sociale, et vice versa. La conclusion met en lumière les défis qui attendent les gouvernements, les employeurs et les syndicats.

Genèse d'une société nouvelle

Il suffit d'étudier l'histoire de la révolution industrielle en Angleterre, aux États-Unis et au Canada pour constater que la transformation des moyens de production aux 19e et 20e siècles a considérablement modifié la nature des relations du travail et des rapports sociaux. En schématisant beaucoup, on peut dire que les travailleurs agricoles délaissèrent en grand nombre la campagne pour devenir citadins et, surtout, pour travailler pour le compte des autres. De ce bouleversement économique et social sans précédent allait émerger un nouveau type de citoyen, le travailleur salarié, et une nouvelle forme d'organisation du travail basée sur la standardisation de la production et la spécialisation des tâches.

Dès les années 1880, les conséquences socio-économiques de cette industrialisation rapide commencèrent à prendre de l'ampleur, surtout dans les villes, grandes et petites. Les conditions de vie et de travail des salariés occupèrent rapidement l'avant-scène, phénomène auquel la croissance du mouvement syndical ne fut pas étrangère.

Un témoignage recueilli en 1887, dans le cadre de la Commission royale d'enquête sur les relations de travail et le capital, illustre la condition ouvrière à la fin du 19e siècle : « Une jeune femme qui travaillait dur du lundi matin au samedi soir pour un salaire dérisoire de 3 $ ou 4 $, s'apercevait, le jour de la paye, qu'une somme de 25 ¢ ou de 50 ¢, ou même d'un dollar, avait été soustraite de son salaire à cause d'une insignifiante infraction au règlement ou de la mesquinerie d'un contremaître[1]. »

Les démarches faites individuellement et collectivement par les travailleurs pour améliorer leurs conditions de travail étaient fréquemment combattues par l'intimidation et le recours aux tribunaux. Il faut savoir qu'au milieu du 19e siècle, le droit ne reconnaissait que la stricte égalité juridique entre les individus. Tout employé qui rompait unilatéralement son contrat de travail commettait un acte criminel. Les travailleurs qui cessaient collectivement leur activité étaient accusés de fomenter un complot criminel parce qu'ils entravaient indûment la liberté de contracter des employeurs. En 1872, des typographes en grève à Toronto furent effectivement accusés de conspiration criminelle et condamnés en vertu de la *Common Law*.

Outre l'impuissance de la classe ouvrière à obtenir des conditions de travail décentes, il existait bon nombre d'autres problèmes sociaux auxquels se heurtaient les travailleurs et leur famille. Entre autres, on n'a qu'à penser au taux élevé de mortalité infantile, aux enfants négligés, à la délinquance juvénile, à l'augmentation du nombre de taudis bref, à l'accroissement de la pauvreté et de la misère dans les villes et les campagnes, pour comprendre pourquoi les gouvernements sont intervenus afin de limiter les méfaits et les excès du libéralisme économique sur les gens et leur famille.

[1] Fernand Morin et Claudine Leclerc, « L'usage de la loi pour contenir les relations de travail : l'expérience du Québec », *Le droit du travail et le droit urbain au Canada*, sous la direction d'Yvan Bernier et d'Andrée Lajoie, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services du Canada, 1986, vol. 51, p. 86. Études commandées par la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement économique du Canada.

Un commentaire dans une étude de Me Jean H. Gagné résume parfaitement le contexte social d'une époque marquée trop souvent par la misère et l'exploitation des ouvriers : « C'est le moment où les rapports entre patrons et ouvriers tendent à perdre leur caractère individuel. La condition ouvrière n'est, dans l'ensemble, guère enviable. Des conflits ont surgi ou pointent à l'horizon. Le syndicalisme en plein essor doit lutter contre le raidissement patronal. Il faut trouver des remèdes à ces problèmes nouveaux. Et ainsi naquit l'une des tâches essentielles des gouvernements ... »[2].

Nous pourrions ajouter « ainsi naquirent les politiques d'emploi, le droit du travail et les programmes sociaux ». En effet, un bon nombre de politiques sociales et économiques du 20e siècle sont nées du désir d'assurer un niveau de vie minimum à tous les Canadiens. Pour ce faire, les gouvernements ont élaboré des politiques favorisant la création d'emplois. Ils ont cherché à protéger les travailleurs de toute forme d'exploitation par l'imposition de normes minimales de travail comme le salaire minimum. Ils ont légalisé l'action syndicale et encadré le processus de négociation collective. Ils ont mis en place des programmes dont l'objectif est de permettre la redistribution des revenus en faveur des plus pauvres. Ils ont favorisé l'égalité des chances en assurant la « gratuité » des systèmes d'éducation et de santé.

La mise sur pied d'un droit nouveau : Le droit du travail

De façon générale, le droit du travail a été développé selon deux axes principaux : d'une part, un droit légitimant et encadrant l'action syndicale (les droits collectifs), d'autre part, un droit visant à protéger les salariés contre des conditions de travail jugées dangereuses ou socialement inacceptables (les droits individuels).

Élaboration d'un droit du travail axé sur l'action syndicale

Il convient de rappeler que l'action syndicale au Canada est née dans l'illégalité et qu'elle n'a accédé à la légalité que graduellement. Au début de la révolution industrielle, les gouvernements refusaient d'intervenir dans les relations entre les employés et les employeurs, au nom des lois du marché. Leur rôle se limitait à permettre la libre circulation des biens et des services, à assurer la libre concurrence et à garantir l'ordre et la sécurité publique.

Il fallut attendre le procès impopulaire des typographes de Toronto et les pressions exercées par les milieux ouvriers pour que le Parlement fédéral adopte, en 1872, la *Loi des syndicats ouvriers*. Le fait pour les travailleurs d'agir de concert n'allait plus, à l'avenir, être considéré comme un acte criminel. La même année, le Parlement modifia le *Code criminel* afin de restreindre les poursuites en cas de grève et de piquetage. Les travailleurs eurent le droit de se syndiquer et de cesser de travailler de façon concertée sans encourir de peines pour autant. Les employeurs conservaient néanmoins le droit de refuser de négocier. D'abord hostiles au mouvement syndical, les gouvernements adoptèrent une position qu'on pourrait qualifier de neutre.

Le silence de l'État dans les relations du travail fit graduellement place à une politique plus interventionniste. En 1907, le Parlement fédéral prit plus clairement position en faveur de la négociation collective en adoptant une loi forçant les employeurs à négocier avec les syndicats par l'entremise d'une commission officielle de conciliation. Le but était de protéger l'intérêt public en évitant les arrêts de travail coûteux dans des secteurs stratégiques tels que les mines, les transports et les services publics. Le droit de négocier collectivement était reconnu, mais aucun mécanisme n'avait été prévu pour obliger les employeurs à négocier de bonne foi.

Le rôle de catalyseur de la Seconde Guerre mondiale

La légitimité de l'action syndicale s'établit clairement dans la législation fédérale pendant la Seconde Guerre mondiale. La Guerre bouleversa profondément les structures sociales et économiques du Canada. Elle mit fin à la plus grave crise du chômage qu'avait connue le pays et amena une amélioration appréciable du niveau de vie de la majorité des Canadiens et Canadiennes. L'une des conséquences les plus significatives fut d'accélérer encore davantage le processus d'industrialisation et d'urbanisation. La prospérité était de retour.

Pour la première fois, le pays connut une pénurie de main-d'œuvre. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail permit de régler ce problème, ce qui

[2] Jean H. Gagné et Gérald Trudel, *La Législation du travail dans la province du Québec, 1900-1953*, 1955, p. 4. Étude préparée pour la Commission royale d'enquête sur les problèmes constitutionnels.

changea à jamais la société et le marché du travail. Les procédés industriels devinrent de plus en plus complexes et perfectionnés, nécessitant de fait une main-d'œuvre plus qualifiée. L'industrie de la guerre permit à un grand nombre de travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences. Il en fut de même pour les membres des forces armées qui reçurent une formation professionnelle.

En 1943, il n'y avait plus de doute sur l'issue de la guerre, et les syndicats ne voulaient plus respecter les dispositions sévères imposées aux travailleurs en vertu de la *Loi sur les mesures de guerre*. De nombreuses grèves éclatèrent, et la situation dans le monde du travail se mit à ressembler à celle de 1919, année record de l'agitation ouvrière au Canada. Bien que le droit de négocier collectivement fut légalement reconnu, aucun mécanisme n'était encore prévu pour obliger les employeurs à négocier de bonne foi.

Le président du Conseil national du travail en temps de guerre informa le premier ministre Mackenzie King que plusieurs grèves avaient éclaté un peu partout au pays, non pas pour des raisons liées aux salaires ou aux horaires de travail, mais parce qu'on refusait aux travailleurs le droit de se syndiquer et de négocier collectivement. Il recommanda que le Canada adopte sa propre version de la *Wagner Act*, une loi américaine adoptée en 1935 durant la grande dépression des années 30.

En février 1944, le Cabinet approuva un décret, le décret C.P. 1003, qui obligeait l'employeur à négocier de bonne foi et à faire de véritables efforts pour en arriver à une entente avec le syndicat accrédité. Manquer à ce devoir serait considéré comme une pratique déloyale pouvant entraîner des sanctions d'ordre civil et pénal. Pour rendre la négociation possible, le décret énumérait un certain nombre de pratiques déloyales qu'il interdisait explicitement. Un employeur ne pouvait congédier un employé pour cause d'activités syndicales. Il était également interdit à l'employeur de participer au financement de l'organisation syndicale, afin d'éviter l'implantation de syndicats dominés par l'employeur, ou syndicats de boutique.

Des doutes subsistent quant à savoir si le gouvernement fédéral a bien soupesé les implications d'un décret inspiré de la *Wagner Act* pendant la guerre. Rien ne permet en effet de croire que les principes économiques qui ont conduit le gouvernement américain à adopter la *Wagner Act* ont influencé la décision du gouvernement fédéral. Le président américain Franklin D. Roosevelt pensait que le fait de favoriser la négociation collective en forçant les employeurs à négocier entraînerait une augmentation des salaires et du pouvoir d'achat des travailleurs, ce qui aurait une incidence positive sur la croissance économique et l'emploi.

De toute évidence, le gouvernement fédéral se préoccupait plus de la réduction des arrêts de travail que de l'augmentation des salaires ou de la création d'emplois. Il ne s'est assurément pas attardé sur le fait que le modèle américain avait été conçu à l'époque de la crise de 1929 pour résoudre un problème économique et non un problème de paix sociale. Il n'avait pas vraiment déterminé non plus si cette décision allait dans le sens d'une bonne politique économique et sociale en temps de paix. Il convient néanmoins de souligner que, lorsque les travailleurs furent placés dans une situation favorable à la négociation collective, le mouvement syndical prit rapidement de l'ampleur, ce qui consolida son influence sur les politiques publiques.

Le droit du travail élaboré dans le cadre du décret C.P. 1003 allait marquer profondément toute l'évolution ultérieure de la législation touchant les relations du travail au Canada. Il allait influencer directement la plupart des lois provinciales sur les relations du travail des différentes provinces. Le système avait bien fonctionné pendant la guerre. Il était normal qu'il soit maintenu en temps de paix. D'autant plus que toutes les parties en bénéficiaient et qu'il n'était plus possible de faire marche arrière.

Le début de la sécurité sociale

La guerre allait également faciliter le développement du système canadien de sécurité sociale, un système conçu pour améliorer les conditions de vie des travailleurs et de leur famille. Les conséquences socio-économiques de la guerre, ajoutées à la crise économique de 1929, firent éclater toutes les barrières qui, jusque là, avaient pu entraver l'essor des programmes sociaux. La guerre avait mobilisé les travailleurs à tous les niveaux et fait naître en eux des idées et des attentes bien précises à l'égard de la répartition de la richesse.

En 1942, le président de l'Université McGill et le ministre des Pensions et de la Santé étudient le Rapport Beveridge (un rapport sur la sécurité sociale publié en 1942 en Grande-Bretagne) et décident de préparer un programme de sécurité sociale pour le Canada. Cette tâche fut confiée à Leonard Marsh,

coordonnateur du programme de recherches sociales de l'Université McGill, depuis 10 ans, qui allait devenir le père du système canadien de sécurité sociale.

En 1943, Leonard Marsh dépose un rapport qui fit date dans l'histoire de la sécurité sociale au Canada. Le *Rapport sur la sécurité sociale au Canada*, plus connu sous le nom de rapport Marsh, se voulait un condensé de tout ce que le Canada, les États-Unis et la Grande-Bretagne avaient produit comme recherche et réflexion dans le domaine de la sécurité sociale. Pour la première fois au Canada, un rapport montrait qu'un système de sécurité sociale, appuyé par une politique de plein emploi, pourrait arracher les gens à la pauvreté et leur garantir un minimum sur le plan social. Marsh proposa que les salariés soient assurés contre les risques de chômage, d'invalidité ou de maladie et que des allocations de maternité soient versées aux travailleuses. Des indemnités seraient également versées dans le cadre d'une assurance sociale aux retraités et aux invalides permanents. Il proposa en outre le versement d'allocations familiales et la création d'un régime d'assurance-santé.

L'agitation ouvrière et le fait que la Cooperative Commonwealth Federation ait gagné la faveur populaire conduisirent le premier ministre Mackenzie King à opter pour une politique économique et sociale plus progressive. En 1944, Mackenzie King fit adopter un programme d'allocations familiales universelles. De plus, il promit une assurance-santé et une assurance-hospitalisation pour tous et garantit le plein emploi après la guerre. Il fallut cependant attendre respectivement 1957 et 1966 pour que l'assurance-hospitalisation et l'assurance-santé voient le jour.

Commentaires

Incontestablement, la Seconde Guerre mondiale a eu une influence déterminante sur le développement des lois canadiennes en matière de relations industrielles et sur l'élaboration du système de sécurité sociale canadien. Où en sommes-nous aujourd'hui?

Le modèle de représentation est fondé sur l'accréditation syndicale au niveau de l'établissement. Cependant, un nombre croissant de travailleurs ne sont pas dans une relation de travail du type employé-employeur. Que pouvons-nous faire pour les travailleurs à temps partiel ou saisonniers et pour les milliers d'autres qui oeuvrent dans le secteur des services ou de la vente? Par quels moyens pourrait-on permettre à ces travailleurs de négocier leurs conditions de travail et leur offrir un accès plus large à la sécurité sociale?

Élaboration d'un droit du travail protecteur du salarié

À compter de la fin du 19e siècle parallèlement au droit axé sur l'action syndicale, mais de façon plutôt sporadique et partielle, du moins jusqu'à ces dernières années, se développe un ensemble législatif et réglementaire visant à redresser différentes pratiques jugées abusives et contraires à la justice et à la paix sociale[3].

Les normes du travail actuelles, tant au niveau fédéral que provincial, n'ont été mises en place que graduellement, de façon sporadique, jusqu'à ces dernières années du moins, afin de répondre à des problèmes particuliers. Encore ici, posons quelques jalons pour situer cette évolution. En insistant sur certaines étapes il est possible de retracer ce processus.

Les premières lois (la première fut adoptée par l'Assemblé législative de l'Ontario en1884) visaient les problèmes les plus urgents, interdisant par exemple que l'on gère une manufacture de sorte que la vie ou la santé des employés soit en danger ou compromise. Elles imposaient également certaines conditions, réglementant par exemple l'âge auquel il était permis de faire travailler les enfants, la durée du travail des femmes et des jeunes filles, ainsi que celle des garçons de moins de 14 ans.

À la prévention des accidents vint s'ajouter plus tard le souci d'un redressement adéquat en cas d'accident du travail. Le principe de la responsabilité patronale des employeurs fut introduit. La loi ontarienne de 1914 sur le dédommagement des accidentés du travail donna naissance au premier programme d'assurance sociale au Canada. Pour la première fois, une loi protégeait les travailleurs contre toute perte de salaire en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Le travailleur avait la garantie d'être indemnisé, peu importe la situation financière de son employeur. En contrepartie de ces avantages, les employés durent renoncer à leur droit de poursuite contre leur employeur.

[3] Robert P. Gagnon, Louis Lebel et Pierre Verge, *Droit du travail*, 2e édition, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991, p. 29.

L'idée d'une législation sur le salaire minimum n'apparut que plus tard. Des lois furent adoptées au Manitoba et en Colombie-Britannique en 1918. Certaines entreprises, disposées à payer des salaires convenables, appuyèrent cette mesure de peur de ne pas pouvoir concurrencer les entreprises rivales qui réduisaient leurs coûts de production en abaissant indûment les salaires. Au début, le salaire minimum ne visait que les femmes et les jeunes filles. Le salaire minimum applicable à l'ensemble des salariés fit son apparition juste avant la Seconde Guerre mondiale, ou un peu après, selon les provinces.

L'importance du salaire minimum en tant que politique sociale est indéniable. Pour illustrer ce point, rappelons deux considérants de la *Loi du salaire minimum* du Québec de 1940, qui évoquaient la haute fonction sociale qu'on attribuait, à cette époque, à une telle loi du travail : « *Considérant que la justice sociale impose la réglementation du travail lorsque la situation économique entraîne pour le salarié des conditions contraires à l'équité* »; « *Considérant que tolérer l'acceptation forcée d'une rémunération insuffisante c'est ne pas tenir compte de la dignité du travail et des besoins du salarié et de sa famille* »[4].

Les travailleurs durent cependant attendre la fin de la Seconde Guerre mondiale pour que les lois du travail obligent les employeurs à accorder des congés payés après un certain nombre d'années de service.

Pendant les 25 années qui suivirent la fin de la Seconde Guerre mondiale, aucun changement majeur ne fut apporté aux normes du travail. La prospérité et le développement économique, tout comme la croissance du mouvement syndical, peuvent expliquer le peu d'intérêt accordé alors aux normes du travail. Toutefois, il est indéniable que les années 50 et 60 ont été des années clés dans l'histoire de la sécurité sociale au Canada. Elles ont vu la création de programmes de sécurité sociale aussi importants que l'assurance-hospitalisation, l'assurance-santé, le supplément de revenu garanti, le Régime de pensions du Canada et sa contrepartie, le Régime des rentes du Québec, ainsi que le Régime d'assistance publique du Canada. Il n'est donc pas surprenant que la création de ces programmes ait mobilisé entièrement l'attention du public.

Ce n'est que dans les années 70, surtout vers la fin de la décennie, que les normes du travail existantes s'améliorent partout au pays et que de nouvelles normes apparaissent. Quels sont les facteurs qui ont poussé les gouvernements à réviser leurs lois du travail? Le nombre de travailleurs en grève au milieu des années 70 avait quadruplé par rapport au milieu des années 60. Le Canada était devenu le pays du monde industrialisé le plus durement frappé par les grèves, ce qui amena les gouvernements à revoir leurs lois du travail. En 1976, les statistiques sur le nombre de jours-personnes perdus par année en raison des arrêts de travail semblaient indiquer que notre droit du travail, avec tous ses mécanismes destinés à éviter les grèves et les lock-out, s'était soldé par un échec retentissant.

Dans les années 70, plusieurs normes du travail ont été adoptées. Par exemple, pour la première fois, il y eu des mécanismes de mise en application contraignants. De plus, une nouvelle protection envers les congédiements illégaux ou sans motif valable a été instaurée, allant jusqu'à la réintégration dans ses fonctions du salarié congédié

Commentaires

Il n'est point besoin d'insister sur l'impact positif des différentes normes du travail. Les gains obtenus constituent des acquis importants que les travailleurs ne voudront pas perdre. Mais tous les problèmes ne sont pas nécessairement résolus pour autant. Par exemple, les formules de travail atypique comme le travail à domicile et le télétravail représentent pour les gouvernements un défi par rapport aux modèles traditionnels d'application des normes du travail. La législation canadienne dans son ensemble ne répond que partiellement à cette évolution.

Les défis politiques de l'An 2000

Des questions fondamentales se posent au sujet de nos objectifs en tant que société, en raison des défis que pose une main-d'œuvre fragmentée constituée d'un noyau de travailleurs ayant sécurité et protection, et d'une main-d'œuvre externe ou périphérique ne bénéficiant pas de ces avantages. La sécurité d'emploi et du revenu, la nécessité d'établir un juste équilibre entre les responsabilités personnelles et les responsabilités professionnelles, l'accès aux prestations des régimes publics et privés et les stratégies visant à partager les gains de productivité constituent tous des questions qui préoccupent les travailleurs et leurs familles.

[4] QUÉBEC. « Loi sur le salaire minimum », 40 S.Q., chap. 39.

L'accroissement du niveau de vie des Canadiens et de la productivité des entreprises dépendra de la capacité du milieu de travail à s'adapter et à innover quant à l'organisation de la production, l'organisation du travail et les relations d'emploi. Il dépendra aussi de la façon dont sera utilisé le milieu de travail à titre de véhicule permettant aux employés d'obtenir des protections pour eux-mêmes et pour leurs familles.

Actuellement, la plupart des régimes de sécurité sociale sont fondés sur un modèle d'emploi qui suppose que le schéma « normal » de l'emploi correspond à un emploi à vie et permanent, la retraite se situant à la fin de la vie professionnelle du travailleur. Si, comme on peut le supposer, les structures de travail « traditionnelles » continuent à se modifier, cela aura des incidences considérables à plus long terme sur les politiques sociales. Les gouvernements devront alors prévoir des régimes de protection sociale appropriés pour soutenir les nombreuses formes d'emploi auxquelles les travailleurs recourront de plus en plus.

Les défis politiques pour les gouvernements, les partenaires sociaux, les employeurs et les syndicats peuvent se résumer en une seule question : Comment concilier la sécurité économique des travailleurs et la flexibilité nécessaire aux entreprises? Cette question en soulève d'autres :

1. Comment apporter un soutien approprié aux entreprises, en particulier aux petites entreprises, qui souhaitent le changement mais qui manquent de ressources ou de compétences pour le concrétiser?

2. Comment favoriser la formation et le recyclage nécessaires des travailleurs afin que la main-d'œuvre puisse satisfaire les besoins croissants en matière de qualifications et de compétences?

3. Comment adapter les programmes de la sécurité du revenu afin de tenir compte des nouvelles formes d'emploi?

4. Comment tirer profit des nouvelles tendances de l'emploi afin de favoriser l'inclusion des groupes minoritaires et l'équité en matière d'emploi?

5. Comment moderniser le cadre juridique actuel pour tenir compte des nouvelles tendances de l'emploi?

6. Comment permettre aux travailleurs de participer pleinement aux changements organisationnels?

La modernisation de l'organisation du travail ne pourra être réalisée que par les entreprises elles-mêmes, grâce à la participation des employeurs et des employés—ainsi que de leurs représentants, et en tenant compte des situations diverses qui prévalent dans chaque secteur, entreprise ou organisation, ainsi que de la rapidité du changement.

Le défi pour les employeurs consiste à réaliser un renouveau fondamental de leur organisation, de manière à instaurer un climat de confiance et de partenariat basé sur la flexibilité et la sécurité. Le défi pour les syndicats, c'est d'assurer un rôle constructif et actif dans les processus d'innovation et de modernisation à l'intérieur de l'entreprise et de parvenir ainsi à maintenir un équilibre entre leurs objectifs sociaux et leurs objectifs économiques.

Pour leur part, les gouvernements peuvent stimuler le débat et faciliter l'implantation de nouvelles formes d'organisation du travail en rendant publiques et facilement accessibles les meilleures pratiques en la matière. Pour ce faire, les décideurs doivent comprendre ce qui se passe dans les entreprises, afin de pouvoir apporter leur soutien au débat public d'une manière bien informée, et prendre en compte ces changements lorsqu'ils définissent des politiques et modernisent la législation du travail et la législation sociale.

Conclusion

Depuis un siècle, les grands enjeux sociaux que sont la santé, l'éducation, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion, la sécurité économique des travailleurs et des personnes âgées, l'abolition du travail des enfants et l'égalité entre les hommes et les femmes ont fait l'objet de nombreuses interventions des pouvoirs publics. Les gouvernements ont rapidement compris que les bénéfices du développement économique devaient être partagés plus équitablement et que la protection des membres les plus vulnérables de notre société devait occuper une place prépondérante dans les politiques et programmes gouvernementaux.

Il est vrai que l'intervention des gouvernements a été et demeure nécessaire pour atténuer le déséquilibre entre les riches et les pauvres et pour assurer dans une certaine mesure, paix et justice sociales. Les lois du travail ont d'ailleurs pour objet de contenir les lois

du marché de manière à civiliser le travail des uns pour les autres. Pour leur part, les programmes sociaux contribuent à assurer un certain minimum social à tous les citoyens, minimum qui a tendance à évoluer à travers les âges. Nous pouvons également affirmer que les lois du travail renforcent les programmes de sécurité sociale et inversement, d'où l'importance de bien coordonner les politiques en matière de travail et les politiques sociales. Les lois du travail offrent protections et conditions de travail, contribuant ainsi à la sécurité des travailleurs et de leur famille.

Bibliographie

GAGNON, Robert P., LEBEL, Louis, VERGE, Pierre, Droit du travail, 2e éd., Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1991.

GAGNÉ, Jean H. et TRUDEL, Gérald, *La Législation du travail dans la province du Québec, 1900-1953*, 1955, Étude préparée pour la Commission royale d'enquête sur les problèmes constitutionnels.

GUEST, Dennis, Histoire de la sécurité sociale au Canada, Les éditions du Boréal, 1993. L'édition originale en langue anglaise a été publiée sous le titre de The Emergence of Social Security in Canada, University of British Columbia Press, 1980.

MORIN, Fernand, Rapports collectifs du travail, 2e éd., Montréal, Université de Montréal, Faculté de droit, Les Éditions Thémis inc., 1991.

MORIN, Fernand et LECLERC, Claudine, « L'usage de la loi pour contenir les relations de travail : l'expérience du Québec », dans l'ouvrage sous la direction de BERNIER, Yvan et Andrée LAJOIE, Le droit du travail et le droit urbain au Canada, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services Canada. Études commandées par la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement économique du Canada, vol. 51, 1986.

TRUDEAU, Gilles et HEBERT Gérard, Les normes minimales du travail au Canada et au Québec, 2e éd., Cowansville (Qc), Les éditions Yvon Blais inc., 1987.

WEILER, Joseph M., « Le rôle du droit dans les relations du travail», dans l'ouvrage sous la direction de BERNIER, Yvan et Andrée LAJOIE, Le droit du travail et le droit urbain au Canada, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services Canada. Études commandées par la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement économique du Canada, vol. 51, 1986.

CENT ANS DE LOIS SUR LA DURÉE DU TRAVAIL ET LES SALAIRES MINIMUMS

Geoffrey Brennan
Direction des opérations
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Avant 1900

Les travailleurs et les travailleuses n'avaient que peu de droits au tournant du 20e siècle. Pour l'essentiel, des lois sur les maîtres et commettants avaient pour objet de permettre qu'on ait recours à une procédure sommaire devant tribunaux pour recouvrer les salaires impayés, alors que d'autres lois protégeaient davantage la créance salariale en établissant des privilèges pour les mécaniciens. Le recouvrement de dommages et intérêts par les victimes d'accidents de travail demeurait onéreux et aléatoire. Toutefois, la classe ouvrière venait de gagner le droit de s'associer pour réclamer de meilleures conditions de travail, ce qui, jusqu'en 1872 constituait un acte criminel – la conspiration – et était passible d'emprisonnement.

Les seules autres lois protégeant les travailleurs étaient celles portant sur les mines ou sur les manufactures. *Les lois sur les mines* sont apparues à partir de 1858 en Nouvelle-Écosse, *les lois sur les manufactures* ont été établies pour la première fois vers 1884 en Ontario et au Québec.

Le fondement rationnel des lois sur les manufactures semblait déjà sensiblement différent de celui des lois sur les mines, même si les dispositions de ces lois étaient très semblables. De fait, les lois sur les manufactures réglementaient les heures excessives de travail, parce qu'on estimait que « le travail de nuit pouvait porter atteinte à la santé et aux bonnes moeurs des femmes. » (Miller, 1975:165) Quant aux enfants, on venait de réussir à les faire sortir des mines—pour les envoyer travailler dans les usines, dans des emplois tout aussi dangereux. On prenait lentement conscience du fait qu'il fallait, pour assurer l'avenir de la nation, mieux protéger et instruire les enfants. Les premières lois sur la truanderie et sur l'instruction publique firent alors leur apparition.

Mais les heures excessives n'affectaient pas que les femmes et les enfants. La semaine de travail normale en 1870 dans le secteur manufacturier au Canada comptait environ 64 heures. On croyait communément que la réduction du temps de travail ne pouvait que s'accomplir par le biais des avancements technologiques augmentant la productivité. De tels gains de productivité ont en effet été le principal moteur de la réduction du temps de travail. Cependant, le gros de ces gains n'a pas été le fruit des changements technologiques, mais est tout simplement dû au fait que les travailleurs, moins épuisés, étaient plus productifs. (Le temps de travail et la répartition du travail, 1994:2)

Avec l'industrialisation du Canada et la reconnaissance graduelle de la responsabilité de l'État en matière de protection des droits fondamentaux des citoyens, il s'est développé une législation du travail importante dans les décennies qui suivirent.

De 1900 à 1909

Le recensement de 1901 dénombrait 299 000 employés dans le secteur manufacturier. Ce nombre s'était accru à 372 000 en 1911. Il y eut un accroissement des échanges économiques au même rythme que celui de la population, qui atteignait plus de deux millions d'habitants, principalement grâce à l'immigration. Les syndicats comptaient 133 132 membres en 1911. L'importance croissante du mouvement syndical a donné lieu à de nouvelles revendications auprès du Parlement et des législatures provinciales pour améliorer les conditions de travail. En effet, la journée de huit heures fut établie, résultat de l'insistance acharnée des syndicats de l'exploitation minière. Cependant, la durée hebdomadaire du travail ne diminuait que très peu. D'environ 64 heures par semaine en 1870, la semaine de travail normale passait à environ 60 heures en 1900.

— Avec une contribution de Denis Dupont. Cet article se veut un survol de la législation sur les normes qui ont affecté le temps de travail (y compris les congés) et le salaire minimum. L'article emprunte librement de : Lorentsen, Edith et Woolner, Evelyn, *Fifty Years of Labour Legislation in Canada*; de *Labour Legislation of the Past Decade : 1951-1960*; et des Rapports préparés pour les réunions annuelles de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO) de 1960 à nos jours.

Les justes salaires

C'est en mars 1900 que le gouvernement fédéral est formellement intervenu pour la première fois, par le biais d'une résolution de la Chambre des Communes, pour régir les conditions de travail, sur la recommandation du premier sous-ministre du Travail du Canada, W.L. Mackenzie King. Cette politique contenait, en sus d'une disposition générale assurant que des justes salaires seraient versés pour les travaux de construction effectués avec des fonds publics, une disposition prévoyant que les ouvriers « ne sont pas tenus de travailler des heures excédant la norme généralement admise comme prévalant dans le métier exercé dans la région où il est exercé, sauf en cas d'urgence nécessitant, par exemple, la protection de vies humaines ou de la propriété privée. » (*Report of the Proceedings of the Special Committee on Bill No. 21*, 1910:421). Selon Lorentsen et Woolner, l'adoption par le gouvernement fédéral de cette politique a résulté en une grande acceptation du principe des justes salaires au Canada.

Le jour du Seigneur

En 1906, le gouvernement fédéral a adopté la *Loi sur le jour du Seigneur*, usant de son pouvoir de légiférer en matière de droit criminel pour la préservation du Sabbat. Indirectement, cette loi, ainsi que les lois provinciales sur le même sujet, ont plutôt eu comme effet l'établissement d'un jour de repos hebdomadaire, matière qui relève plutôt du domaine des normes du travail tel que nous l'entendons aujourd'hui.

De 1910 à 1919

La deuxième décennie du siècle fut marquée par la première guerre mondiale, une industrialisation croissante et une forte demande de main-d'oeuvre. Le taux de syndicalisation s'est accru de façon dramatique – atteignant le nouveau sommet de 378 047 membres en 1919 – créant des conditions plus favorables à l'adoption de lois du travail. Graduellement, on en est venu à croire qu'il était nécessaire de légiférer pour éliminer les salaires excessivement bas, la durée du travail excessivement longue et les conditions d'emploi malsaines.

Les salaires minimums

En ce qui concerne les salaires minimums, les syndicats estimaient qu'ils pouvaient généralement mieux assurer que l'État des salaires décents pour les hommes. Mais tel n'était pas le cas pour les femmes qui, selon l'avis de la *American Federation of Labour*, « n'étaient pas aussi aptes que les hommes à se syndiquer et étaient plus facilement exploitées ». Les jeunes travailleurs avaient également besoin de l'intervention de l'État. À la fin de la décennie, six compétences canadiennes avaient adopté des salaires minimums s'appliquant aux femmes dans divers types d'emploi.

Pour l'établissement de taux, la législation exigeait généralement qu'un conseil constitué de représentants des employeurs et des employés enquête sur la question dans le but d'émettre une ou plusieurs ordonnances sur le salaire minimum applicable aux femmes dans les commerces, les manufactures, les bureaux, les hôtels, les restaurants ou les endroits de divertissements. Les premières ordonnances du genre établissaient des taux variant de 9,50 $ à 12 $ par semaine. Le facteur déterminant dans l'établissement d'un taux était basé sur les dépenses engagées par une femme célibataire pour se procurer les nécessités de la vie.

L'Organisation internationale du travail (OIT)

La fin de la guerre et le Traité de Versailles ont abouti à la création de l'Organisation internationale du travail (en 1919) et à la diffusion d'idéaux se traduisant par une législation de nature sociale relativement élaborée. La Convention 1 de l'OIT, adoptée en 1919 (ratifiée par le Canada en 1935), établissait le principe de la journée de huit heures et la semaine de 48 heures.

De 1920 à 1929

Suite à la démobilisation des soldats et leur intégration dans le monde du travail, il y eut une brève récession économique en 1920. Les niveaux d'emploi étaient à nouveau très élevés en 1924. Par la suite, les années 20 ont généralement été des années de grande prospérité économique—jusqu'au krach de 1929!

Les salaires minimums

En 1925, la Colombie-Britannique adopta la première *Loi sur le salaire minimum pour les hommes*. Cet exemple ne fut suivi qu'au cours de la décennie suivante. On ignorait toujours quel effet le salaire minimuim pouvait avoir sur les taux de salaire en général, on craignait que le « minimum tende à devenir

le maximum ». Des enquêtes menées à cette époque ont toutefois démontré que les taux de salaire minimum avaient eu tendance à rehausser les échelles de salaires dans les secteurs couverts par ces lois.

La durée du travail

Plusieurs provinces canadiennes ont adopté la journée de huit heures que les syndicats continuaient à réclamer haut et fort. Cependant, la semaine de travail à 48 heures demeurait toujours l'exception, plutôt que la règle. Encore est-il que cette législation touchait principalement les femmes et les enfants. « Une durée maximale n'a été établie pour la plupart des travailleurs masculins qu'après la grande Crise de 1929 et, jusque vers le milieu des années 60, seulement cinq provinces canadiennes avaient légiféré en ce sens. » (Le temps de travail et la répartition du travail, 1994:14)

De 1930 à 1939

Les années 30, les années de la grande Crise, furent marquées par le chômage généralisé et un effondrement des salaires et des conditions de travail. Tous les paliers de gouvernement, tant municipal, provincial que fédéral, tentaient tant bien que mal de fournir un gagne-pain aux chômeurs par le biais de travaux publics ou l'aide sociale directe. On chercha également à alléger les effets de la crise pour ceux et celles qui détenaient toujours un emploi en rendant plus stricte l'application des normes du travail.

Les justes salaires

C'est en 1930 que le gouvernement fédéral adopta la première mesure visant à rendre plus coercitive son approche légiférée : la *Loi sur les justes salaires et la journée de huit heures* remplaçaient la politique de 1900 en cette matière. En 1935, cette loi devenait la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, nom qu'elle porte encore de nos jours. Outre ce changement de nom, la Loi donna lieu à l'adoption de la journée de 8 heures, la semaine de 44 heures et une reconnaissance du fait que « la norme généralement admise comme prévalant dans le métier exercé » n'était pas nécessairement assez clairement établie pour constituer une norme du travail mesurable et applicable.

Les tentatives fédérales de légiférer en matière de normes du travail

Désireux de combattre les effets pernicieux de la grande Crise sur les conditions de travail, le gouvernement fédéral adopta, en 1935, *la Loi sur la limitation des heures de travail*, ainsi que la *Loi sur les salaires minimums* et la *Loi sur le jour du repos dans les entreprises*. Le Canada avait notamment ratifié, cette année-là, la Convention 1 de l'OIT, laquelle établissait la durée du travail à 8/48 heures.

Il s'avérait qu'en 1925, le Conseil privé d'Angleterre avait jugé que l'adoption de lois par rapport aux désaccords relatifs, entre autres, aux salaires minimums et à la durée du travail était du ressort des provinces en vertu du pouvoir constitutionnel dont elles disposent en matière de propriété et de droits civils. En effet, l'arrêt *Toronto Electric Commissioners v. Snider* (1925) A.C. 396 (P.C.) donnait primauté aux provinces en la matière.

> « En dépit de ce fait, le Premier ministre prit la position qu'il était du ressort du Parlement du Canada d'adopter des lois donnant effet aux traités internationaux. Le gouvernement fédéral a ratifié trois conventions de l'OIT cette année-là sur la durée du travail, les salaires minimums et le jour de repos hebdomadaire. Il a ensuite adopté trois lois donnant effet à ces conventions. Le Conseil Privé les a déclarées *ultra vires* des pouvoirs constitutionnels du Parlement du Canada en 1937 ... » (Lorentsen et Woolner, 1950:33)

La stratégie fédérale de se fier à son pouvoir constitutionnel en matière de traités internationaux échoua. Coup sur coup, en 1925 et 1937, le Conseil privé avait invalidé les tentatives du gouvernement fédéral de légiférer en matière de normes d'emploi. La seule loi fédérale touchant aux normes était la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* et il en demeura ainsi jusqu'en 1958.

Les provinces ont, pour la plupart, rapidement légiféré dans le domaine, non seulement pour combler le vide juridique et occuper ce champ constitutionnel, mais surtout pour tenter d'atténuer les effets de la crise qui perdurait.

Les salaires minimums

Ces années de crise économique ont causé une érosion dramatique des conditions de travail. Le rapport de la Commission d'enquête fédérale sur l'écart des prix, établi en 1934, fut un choc. Plusieurs employeurs se disaient forcés de couper les prix et de baisser les salaires pour rester en affaires, car les concurrents en faisaient autant. Les employés n'avaient guère le choix que d'accepter ces

concessions pour éviter de se retrouver dans les longues files de chômeurs. (Hébert, 1963:161)

L'absence de salaires minimums s'appliquant aux hommes amena plusieurs d'entre eux à accepter de travailler pour un salaire inférieur à celui des femmes. Par conséquent, on proposa d'étendre aux hommes la protection des lois sur les salaires minimums, soit par le biais de lois distinctes, soit par le biais de celles protégeant les femmes.

Selon Lorentsen et Woolner, on craignait que les hommes, préférant éviter le déshonneur du chômage, n'acceptent de travailler pour des salaires moindres que ceux versés aux femmes dans des emplois semblables. En matière de salaires minimums, les provinces s'employèrent à corriger les lacunes évidentes en étendant la portée des lois aux hommes (le Manitoba et la Saskatchewan en 1934 et l'Ontario et le Québec en 1937) ou en adoptant des lois distinctes s'appliquant à eux (en Alberta en 1936, suivant l'exemple datant de 1925 en Colombie-Britannique). À la fin de la décennie, seule la loi de la Nouvelle-Écosse ne s'appliquait toujours qu'aux femmes. L'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick n'avaient toujours pas légiféré en cette matière. De plus, des modifications stipulèrent par exemple que, lorsqu'un taux avait été établi pour les femmes, on ne pouvait pas employer un homme à un taux inférieur. L'Alberta avait adopté une telle disposition en 1925. En 1934, la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Québec ont adopté des dispositions similaires.

La durée du travail

En matière de durée du travail, on légiférait sur deux points clés dans l'intention avouée de corriger les abus : d'abord réduire les heures excessives et ensuite redistribuer le temps de travail disponible. Par exemple, des règlements en vertu de la *Loi limitant la durée du travail* du Québec, s'appliquant aux métiers de la construction, ont d'abord fixé à 40 heures la durée hebdomadaire du travail, pour rehausser cette limite à 48 heures une fois que les affaires dans ce secteur avaient repris.

Des lois de portée générale ont également été adoptées dans la même optique utilisée dans les lois sur le salaire minimum. À l'instar de la loi de 1923 de la Colombie-Britannique, plusieurs provinces ont étendu les heures maximales à 8/48 heures, tant aux hommes qu'aux femmes. Le fondement rationnel de ces dispositions qui, de prime abord, peut sembler avoir rapport à la lutte au sexisme, était plutôt lié à la répartition du temps de travail parmi les hommes. En effet, les femmes étaient encouragées à ne pas occuper les emplois disponibles.

Puis, on innova pour s'assurer que le temps de travail ne devienne une échappatoire : « ... Afin d'empêcher le versement de salaires à des taux inférieurs au salaire minimum pour une durée moindre de travail, stipulation fut faite dans la plupart des lois que les taux s'appliquaient eu égard à une durée spécifiée hebdomadaire de travail, les taux étant plus élevés pour le travail à temps partiel ainsi que pour les heures supplémentaires. » (Lorentsen et Woolner, 1950:34)

L'extension juridique

Au Québec, on introduisit le concept de l'extension juridique des droits en 1934, alors très répandu Outre-mer, avec la *Loi sur les décrets des conventions collectives*. Au cours de cette décennie – en Alberta, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et en Saskatchewan – on tenta d'adapter ce modèle pour qu'il s'applique là où les syndicats n'étaient pas en mesure de jouer un rôle de premier plan, en adoptant des *lois sur les normes industrielles*. En 1967, l'Île-du-Prince-Édouard adopta également ce type de loi.

Selon cette formule, sorte de régime hybride entre les lois sur les normes et la négociation collective, un décret est émis par le gouvernement pour étendre à toutes les entreprises d'un secteur et d'une région donnés les conditions d'emploi devenues prépondérantes dans cette industrie. Au Québec, les comités paritaires, constitués de syndicats et d'associations patronales dans un secteur quelconque, demandaient qu'un décret soit adopté pour étendre les clauses normatives d'une convention collective. Ces lois ont permis d'éviter les pires abus en mettant les conditions de travail à l'abri de la concurrence déloyale. (Bernier, 1986; Brennan, 1993) Ces lois semblent être tombées graduellement en désuétude, mais elles nous laissent tout de même un legs important.

On peut se demander si les années 30 n'ont pas démontré l'inefficacité relative des lois sur les normes pendant les crises économiques sévères. En effet, l'expérience des années d'après-guerre semble suggérer que la meilleure protection des employés passe nécessairement par la stabilité et la prospérité économique.

De 1940 à 1949

La Deuxième guerre mondiale a secoué le Canada de sa torpeur économique. Le Canada est devenu l'un des fabriquants d'armements les plus importants au monde. La prospérité économique qui suivit a amené des bouleversements importants dans le monde du travail. Les syndicats, qui avaient 358 967 membres en 1939, en comptaient 977 594 en 1948.

Plusieurs mesures d'urgence furent prises par le gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur les mesures de guerre*, notamment des mesures généralisant les bienfaits de la négociation collective. Le niveau de vie s'est grandement amélioré; il est devenu nécessaire de contrôler l'inflation causée par la hausse des salaires. Avant la fin de 1942, des mesures de contrôle des prix, des salaires et de l'emploi avaient été instituées.

Les congés annuels payés

La main-d'oeuvre étant en forte demande et strictement contingentée, la réduction du temps de travail est devenue difficile à réaliser. Les syndicats décidèrent donc de porter leur attention vers l'obtention du congé annuel payé pour tous. C'est à partir de 1944 que ces efforts ont commencé à porter fruit. Avant la fin de la décennie, six provinces – l'Ontario, la Saskatchewan, l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Québec et le Manitoba – avaient légiféré en matière de congés annuels.

La durée du travail

Trois provinces – l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario – avaient des lois d'application générale prévoyant une limite absolue de 48 heures par semaine (44, dans le cas de la Colombie-Britannique). Le Manitoba et la Saskatchewan établissaient la durée normale du travail (au Manitoba, 48 heures pour les hommes et 44 pour les femmes; en Saskatchewan, 44 dans les centres urbains et 48 ailleurs), en sus de quoi la prime pour les heures supplémentaires devait être versée.

Les salaires minimums

Les salaires avaient été gelés au niveau de 1941 durant la guerre. Après la guerre, les taux de salaires minimums ont rapidement augmenté. La pratique était en général pour les conseils des salaires minimums d'examiner la situation et de fixer des salaires minimums s'appliquant à tous les employés ou à certaines catégories d'entre eux, dans certains secteurs ou certaines industries. La tendance à accroître la portée des ordonnances sur le salaire minimum pour couvrir de plus en plus d'employés débuta à cette époque.

De 1950 à 1959

En 1950, la durée moyenne du travail avait dramatiquement chuté à 43 heures par semaine, grâce à l'expansion économique soutenue. Mais, la durée moyenne du travail n'avait que peu de rapport direct avec la norme légiférée, cette dernière étant généralement établie à neuf heures par jour et 48 ou 54 heures par semaine, parfois plus. D'autant plus qu'au « cours de la décennie qui suivit, il y eut peu de modifications majeures en matière de législation sur la durée du travail. La durée du travail fut réduite quelque peu en Alberta et à Terre-Neuve et la portée des lois élargie au Manitoba et en Saskatchewan. » (*Labour Legislation of the Past Decade*, 1963:11-12)

La durée du travail

Tôt dans la décennie, l'Alberta et Terre-Neuve ont réduit la durée du travail à 44 heures par semaine dans les centres urbains. En 1959, Terre-Neuve l'a réduite à nouveau à 40 heures pour les commerces situés à St John's. La Saskatchewan ajusta la portée de la *Loi sur les heures de travail* pour qu'elle coïncide avec celle de la *Loi sur le salaire minimum*, afin d'en étendre le champ d'application. « Il y a également une réglementation indirecte de la durée du travail par le biais des dispositions sur le salaire minimum. En effet, certaines ordonnances prévoient le versement d'une prime pour les heures supplémentaires équivalant à une fois et demie le salaire minimum après un certain nombre d'heures dans une semaine. » (*Labour Legislation of the Past Decade*, 1963:12)

En 1959, la Saskatchewan adoptait une disposition sur « le maintien des gains » dans la *Loi sur les heures de travail*, qui s'inspirait directement des revendications contractuelles syndicales. Elle stipulait que, lors d'une réduction de la durée préalablement établie du travail, aucune réduction des gains hebdomadaires d'un employé ne pouvait s'ensuivre.

Les congés annuels

C'est en 1958, avec l'adoption de la *Loi sur les congés annuels*, que le gouvernement fédéral osa occuper à nouveau le champ législatif en matière de normes du travail, en s'assurant cette fois de bien limiter la portée de cette loi aux entreprises fédérales énoncées à l'article 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867*. Le congé annuel payé était d'une semaine après un an de service auprès du même employeur et de deux semaines après deux ans de service. La compétence du fédéral à légiférer en ce qui concerne les entreprises fédérales mentionnées à l'article 91 fut reconnue en 1955 par la Cour Suprême du Canada dans l'affaire *Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.* (1955, 3 DLR 721)

Le Nouveau-Brunswick (1955) et la Nouvelle-Écosse (1959), ont également adopté des *Lois sur les congés annuels payés*. Au Nouveau-Brunswick, la loi ne s'appliquait qu'à deux industries – les mines et la construction – deux secteurs où, selon les dires du ministre du Travail, « la norme légiférée était devenue nécessaire en raison du fait que l'emploi y était disponible sur une base annuelle et les congés y étaient généralement accordés ». En Nouvelle-Écosse, le congé était d'application générale, les seules exclusions étant les travailleurs de l'industrie du bois, les pêcheurs, les travailleurs agricoles et les domestiques. Dans les deux cas, le congé était d'une durée d'une semaine après un an de service, suivant l'exemple de l'Ontario et du Québec. À la fin de la décennie, seuls la Saskatchewan, la Colombie-Britannique et le Manitoba prévoyaient deux semaines de vacances après la première année de service.

Les jours fériés

Seulement deux provinces, la Saskatchewan (huit jours fériés payés depuis 1947) et le Manitoba (sept jours fériés payés depuis 1952) prévoyaient des congés fériés payés d'application générale. Toutefois, la plupart des provinces exigeaient que les commerces soient fermés le dimanche et certains jours fériés, sans que soit prévu la rémunération de jours chômés par un employé. Au Québec, les décrets en vertu de la *Loi sur les décrets de conventions collectives*, qui s'appliquaient à quelques 300 000 travailleurs à l'époque, contenaient généralement des clauses sur les congés fériés payés.

Les salaires minimums

Au début des années 50, neuf provinces avaient établi des lois sur le salaire minimum. La 10e province, l'Île-du-Prince-Édouard, s'est dotée d'une telle législation, pour les femmes d'abord en 1959, puis pour les hommes en 1960. Les ordonnances sur le salaire minimum des hommes sont devenues la règle générale et les taux différents pour les hommes et les femmes avaient presque complètement disparus avant le milieu des années 50. Seuls la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve ont maintenu cette différence jusqu'au début des années 60 et l'Île-du-Prince-Édouard jusqu'en 1974.

Au cours de cette décennie, la tendance à accroître la portée des ordonnances générales et à réduire le nombre d'ordonnances spéciales pour des occupations ou des industries s'est accentuée. Toutefois, dans cinq provinces, les ordonnances différenciaient entre les travailleurs selon la région où ils étaient employés, des salaires minimums plus élevés étant fixés pour les centres urbains où le coût de la vie était plus élevé que dans les régions rurales. Quatre provinces établissaient des taux inférieurs pour les jeunes travailleurs ou les travailleurs sans expérience.

L'accession des femmes au monde du travail

Durant la guerre, les femmes étaient venues en grand nombre sur le marché du travail pour occuper les postes laissés vacants par les hommes partis au front. Certaines d'entre elles sont retournées au foyer après la guerre, laissant les emplois disponibles aux soldats revenant du front. En effet, jusqu'en 1966, pour favoriser l'emploi des anciens combattants, il était interdit à une femme mariée de détenir un emploi dans la Fonction publique fédérale. Cependant, un bien plus grand nombre d'entre elles y restèrent, certaines par choix, d'autres par nécessité.

Le monde avait changé et les premiers signes d'un phénomène nouveau se manifestaient. Durant cette période, « le Parlement ainsi que sept provinces ont adopté des lois visant à proscrire la discrimination économique envers les femmes basée sur le seul motif de leur sexe. » (*Labour Legislation of the Past Decade*, 1963:27). Les premières dispositions de salaire égal pour un travail égal ont fait leur apparition, d'abord en Ontario en 1952, pour ensuite être adoptées en Saskatchewan, en Colombie-Britannique, au fédéral, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, en Alberta et à l'Île-du-Prince-Édouard avant 1960.

De 1960 à 1969

Durant les années 60, les développements législatifs se sont poursuivis de pair avec la prospérité économique des années d'après-guerre.

Les salaires minimums

Un travail de consolidation et de simplification des diverses mesures législatives ou réglementaires s'amorça durant cette décennie. Le salaire minimum vint à s'appliquer à plusieurs catégories jusque-là exclues de travailleurs et de travailleuses. Par exemple, on adopta en 1965 au Nouveau-Brunswick cinq nouvelles ordonnances assurant une protection à presque tous. En Alberta, on adopta la même année une ordonnance d'application générale établissant des taux selon la région, l'âge et la durée du travail des employés. En effet, un travailleur effectuant moins de 40 heures dans une semaine avait droit à un taux horaire plutôt qu'hebdomadaire. En Ontario, on a étendu la protection du salaire minimum à l'industrie du tourisme de sorte qu'il ne restait que de rares exclusions. À l'Île-du Prince-Édouard, on adopta une *Loi sur les salaires minimums des hommes* en 1960, puis une pour les femmes en 1968. En 1969, trois provinces – l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve – établissaient encore des taux différents pour les hommes et les femmes. Également en 1968, au Nouveau-Brunswick, on abrogea l'exclusion des travailleurs effectuant moins de 4 heures par jour ou 24 heures par semaine des dispositions sur le salaire minimum.

La durée du travail

Quoique les années 60 furent très actives sur le plan législatif, les progrès fulgurants dans la réduction du temps de travail des 15 années précédentes se sont estompés. « Par la suite, les changements se sont poursuivis à un rythme beaucoup plus lent. De 1965 à 1985, la durée moyenne de la semaine de travail dans le secteur manufacturier est tombée à un peu plus de 39 heures. » (*Le temps de travail et la répartition du travail*, 1994:14). L'OIT avait promulgué en 1957 une convention de 1935 réduisant la durée normale du travail à 8/40 heures, mais le Canada n'a toujours pas ratifié cette convention.

Cependant, la Colombie-Britannique (1964) et le fédéral (1965) ont entrepris de réduire progressivement la durée légiférée du travail à 8/40 heures. En Colombie-Britannique, « la norme de 40 heures a été instituée au cours de l'année en ce qui a trait aux manufactures, aux commerces, aux bureaux, aux hôtels, aux restaurants, aux buanderies, à l'industrie de la construction, ainsi qu'à certains autres établissements. » (*Recent Legislative and Administrative Developments*, 1964:16)

L'entrée en vigueur du *Code canadien du travail* (normes), le 1er juillet 1965, établissait la norme de 8/40 heures dans les entreprises régies par le fédéral. Pour éviter des difficultés indues dans les secteurs névralgiques de l'économie canadienne régis par le *Code*, on prévoyait également que les employeurs pouvaient demander de faire différer ou suspendre l'entrée en vigueur de ces dispositions pendant une période maximale de 18 mois. Ceux-ci pouvaient également demander un permis au Ministre pour déroger à la durée du travail prescrite.

Environ un an après l'adoption du *Code*, 5 249 demandes avaient été reçues. La grande majorité d'entre elles ont été rejetées, mais 250 ont été résolues par l'adoption d'ordonnances spécifiques s'appliquant aux entreprises demanderesses. Trois ordonnances générales, s'appliquant à des secteurs entiers où la norme de 8/40 heures s'avérait problématique – par exemple le transport routier, le transport maritime et le débardage – ont également été adoptées. Ces ordonnances avaient pour but de permettre aux principaux intéressés de régler eux-mêmes, par le biais de la négociation collective par exemple, les problèmes liés à la mise en application de cette norme.

Mais les ordonnances expiraient les unes après les autres, parfois sans qu'on ait réglé les problèmes. De 1967 à 1982, on a institué pas moins de 30 commissions d'enquête spéciales sur la durée du travail dans certains secteurs ou certaines occupations. Il existe toujours de nos jours six règlements d'application spécifique qui doivent leurs origines à l'une ou l'autre de ces commissions d'enquête.

Par ailleurs, le Manitoba, l'Ontario, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ont adopté la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures pour tous durant cette décennie. En Alberta, on adopta la semaine de 44 heures, étendant à tous cette norme qui existait depuis 1952 pour les travailleurs dans les quatre plus grandes villes de la province.

En Ontario, la *Loi sur les manufactures, les commerces et les édifices à bureaux* a été abrogée en 1964, après 80 années d'existence sous une forme ou une autre. Elle fut remplacée par la *Loi sur les heures de travail et les congés annuels payés*. Cette loi, comme celle qui précédait, ne s'appliquait qu'aux femmes et aux enfants. Elle établissait la durée maximale du travail à 8/48 heures même si on détenait plusieurs emplois. En 1968, cette loi fut abrogée et remplacée par la nouvelle *Loi sur les normes d'emploi*, laquelle s'appliquait aussi aux hommes et reprenait la norme de 8/48 et prévoyait pour la première fois la rémunération pour les heures supplémentaires. Cependant, la même année, on modifia la *Loi* pour stipuler à nouveau que ces heures devaient constituer des limites absolues à la durée du travail. Seule une autorisation du directeur des normes d'emploi pouvait accorder une dérogation à la durée quotidienne, mais à la condition que la durée hebdomadaire ne soit pas dépassée. Par la suite, une série de règlements furent adoptés afin de permettre d'effectuer des heures de travail dépassant la norme hebdomadaire dans certaines industries, jusqu'à un maximum prescrit de 55 ou 60 heures.

Dans les deux territoires, on adopta des *Ordonnances sur les normes d'emploi* calquées sur le *Code canadien du travail* (normes), à la différence près qu'on établissait la durée du travail à 8 heures par jour et 48 heures par semaine.

Congés divers

L'Alberta (1965), le fédéral (1965) et la Colombie-Britannique (1967) adoptèrent leurs premières dispositions sur les congés fériés payés, alors que certaines provinces en rajoutaient. De même, le jour de congé hebdomadaire, accordé de préférence le dimanche, fut étendu à presque tous en Saskatchewan (1960), au Manitoba (1962) et à Terre-Neuve (1969). De même, en 1962 au Manitoba, on stipula qu'un employé pouvait prendre un congé compensatoire au lieu de toucher la prime pour les heures supplémentaires.

Par ailleurs, les congés annuels payés furent institués à l'Île-du-Prince-Édouard (1967), en Nouvelle-Écosse (1967), au Yukon (1968), dans les Territoires du Nord-Ouest (1968) et à Terre-Neuve (1969). Durant les années 60, plusieurs compétences canadiennes firent passer de une à deux semaines la durée du congé annuel payé après un an de service, ou rajoutèrent une deuxième, voire une troisième semaine, après 3, 5, 10 années ou plus de service. À la fin de la décennie, toutes les compétences canadiennes avaient adopté des dispositions sur le congé annuel.

Le Nouveau-Brunswick allait devenir en 1964 seulement la deuxième province à adopter un congé de maternité. La Colombie-Britannique avait été la première en 1921. Le Nouveau-Brunswick établit à six semaines la durée du congé de maternité. En 1966, la Colombie-Britannique renchérit en adoptant un congé pré-natal d'une durée de six semaines, un congé post-natal de six semaines et protégeait l'emploi pendant une période maximale de 16 semaines.

De 1970 à 1979

Les provinces avaient adopté une approche plutôt fragmentée pour régir le monde du travail. On y allait généralement de nombreuses lois ou d'ordonnances, soit sur les salaires minimums, soit sur la durée du travail, soit sur les congés annuels payés, s'appliquant dans tel ou tel secteur, dans telle ou telle région, soit aux hommes, soit aux femmes et aux enfants. Durant les années 70, plusieurs provinces ont remplacé toutes ces lois par des lois d'application plus générale.

À l'instar de la Saskatchewan, qui avait consolidé huit lois en une nouvelle *Loi sur les normes du travail* en 1969, l'Ontario a adopté une nouvelle *Loi sur les normes d'emploi* en 1974. Terre-Neuve a remplacé huit lois distinctes par une seule loi uniforme en 1977. Le Québec a adopté une nouvelle *Loi sur les normes du travail* en 1978. Cette tendance s'est poursuivie dans les années 80, avec de nouvelles lois à l'Île-du-Prince-Édouard (1980), en Alberta, en Colombie-Britannique (1981), au Yukon (1985) et au Nouveau-Brunswick (1986). Autre exemple de ce travail de consolidation : en 1971, la Saskatchewan a aboli les exclusions qu'elle avait établies en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et n'a conservé que celles s'appliquant aux cadres. Dorénavant, la notion d'une même norme minimale pour tous allait prendre plus d'ampleur.

Les congés de maternité

Suite à la décision du gouvernement fédéral, en 1971, de verser 15 semaines de prestations d'assurance-chômage lors des congés de maternité, plusieurs modifications ont été apportées afin de protéger l'emploi pendant une durée d'au moins 17 semaines. En juin 1974, sept compétences canadiennes avaient légiféré en matière de congés de maternité (le fédéral, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le

Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et la Saskatchewan). L'Alberta et Terre-Neuve s'ajoutaient à ce nombre en 1977 et le Québec en 1978 (par le biais de *l'Ordonnance nº 17 en vertu de la Loi sur le salaire minimum*). Le Québec a également adopté sa disposition sur le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite en 1978.

La durée du travail

En Saskatchewan, la *Loi sur les normes du travail* avait été modifiée en 1971 pour faire passer de 44 ou 48 heures, selon la région et l'occupation, à 40 heures la durée hebdomadaire du travail. L'Ontario a réduit la semaine de travail de 48 à 44 heures, à compter du début de 1975, de même que le Yukon plus tard la même année. En 1978, la norme de 8/40 heures est devenue également la limite maximale au Manitoba. Terre-Neuve a réduit de 8/48 heures à 8/40 heures pour les commis de magasins et à 8/44 pour les autres salariés, la durée normale du travail. Enfin, le Québec a établi la durée normale à 44 heures dans sa nouvelle *Loi de 1978 sur les normes du travail* promulguée en 1980.

Les salaires minimums

En 1974, toutes « les provinces canadiennes et le fédéral ont une réglementation sur le salaire minimum. Certaines juridictions prévoient des taux différents pour l'adulte expérimenté, le jeune travailleur et l'étudiant. Certaines autres permettent à un travailleur handicapé de travailler à taux réduit sur autorisation préalable. Toutes les juridictions, sauf le Québec, ont adopté une loi qui exige l'égalité de la rémunération pour un travail égal et certaines prévoient expressément cette protection pour les hommes aussi. » (Faits nouveaux concernant l'adoption et l'application de la législation du travail au Canada, 1974:88).

Un examen de l'incidence des hausses des salaires minimums au cours des dernières décennies révèle que l'activité dans ce domaine n'est pas sans rapport avec les conditions économiques prévalant au moment de ces hausses. La période de 1972 à 1976 revêt un intérêt particulier à cause d'une forte inflation. Au cours de chacune de ces cinq années, il y eut plus de deux hausses en moyenne pour chacune des 13 compétences canadiennes. Les années 1980 et 1981 ont également été actives, contrastant de façon marquée avec les années 1983 et 1984 où seulement une ou deux modifications sont survenues dans l'ensemble du Canada. Enfin, 1991 et 1996 ont été des années de forte activité, avec 10 modifications dans chacune de ces années.

De 1980 à 1989

Beaucoup d'ouvrages traitent de grandes tendances qui ont bouleversé l'économie canadienne de ces dernières années : mondialisation des échanges, concurrence internationale, changements technologiques, stagnation et déclin des secteurs traditionnels d'emploi (manufacturier, ressources naturelles et construction), accroissement de l'importance relative de la petite entreprise, virage politique marqué vers la droite et néo-conservatisme. Toujours est-il que les années 80 furent ponctuées de nombreuses récessions économiques. Une première récession dura de 1981 à 1983; suivie d'une reprise jusqu'en 1987, puis une brève récession. Une troisième récession débuta ensuite vers la fin de la décennie, laquelle dura jusqu'en 1992.

Le travail à temps partiel avait déjà, au début des années 80, pris une telle importance que le ministre du Travail fédéral de l'époque, l'honorable Charles Caccia, avait cru bon de créer une Commission d'enquête sur le travail à temps partiel en février 1982. Le rapport de cette commission a révélé que 72 % des travailleurs à temps partiel en 1981 étaient des femmes et que celles-ci ne travaillaient plus seulement pour assurer au ménage de l'argent de poche mais bien pour suppléer au revenu familial de sorte à éviter de vivre sous le seuil de la pauvreté. (Le travail à temps partiel au Canada, 1983:103 et ss)

Depuis 1974, le taux de chômage s'était accru de manière relativement constante et était d'ailleurs toujours resté élevé, même pendant les périodes de reprise soutenue de l'économie. À la fin des années 80, ainsi que pendant une partie de la décennie suivante, le Canada comptait environ 1,5 million de chômeurs. De plus, quelques 760 000 Canadiens et Canadiennes occupant un emploi à temps partiel indiquaient vouloir un emploi à temps plein. (Le temps de travail et la répartition du travail, 1994:3) Le travail à temps partiel équivalait à près de 25 % de l'emploi total au début de la décennie, comparativement à 13 % dix ans plus tôt et à seulement 3,5 % en 1953. Les journaux parlaient de plus en plus de « reprise sans emplois ».

La moyenne d'heures de travail hebdomadaire a graduellement continué à chuter pour atteindre la moyenne de 37 heures vers la fin de la décennie, ce qui est inférieur à la norme légiférée de 40 heures.

« Mais les statistiques peuvent être trompeuses. La baisse de la moyenne des heures de travail est principalement attribuable au nombre particulièrement élevé de gens qui travaillent à temps partiel. Les travailleurs à plein temps ont pratiquement tous conservé la même moyenne d'heures de travail hebdomadaire, laquelle se situe juste au dessus de 42 heures depuis 1975. Les personnes qui occupent un emploi à temps partiel travaillent en moyenne environ 15 heures par semaine. » (Le temps de travail et la répartition du travail, 1994:15)

Quelle a donc été la réponse des législateurs sur le plan des normes du travail ? En général, ceux-ci ont préféré la prudence, craignant, entre autres choses, qu'en resserrant trop les normes, on désavantagerait encore plus nos entreprises face à la concurrence internationale. Les législateurs ont essentiellement continué à améliorer les normes d'emploi, les rendant plus accessibles, universelles et uniformes, tout en accordant une attention particulière à la meilleure intégration des femmes et des travailleurs et travailleuses à temps partiel dans le monde du travail.

Le travail à temps partiel

Comme certaines autres juridictions l'avaient fait auparavant, le fédéral (en 1984), le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard (en 1989) ont adopté certaines modifications adaptant ou abrogeant les seuils d'admissibilité qui excluaient les travailleurs à temps partiel des congés fériés payés et des congés annuels afin de leur en assurer l'accès au prorata. La Nouvelle-Écosse fit de même en 1995.

Fait intéressant à mentionner, la Saskatchewan présenta par le biais de la *Loi sur les avantages reliés à l'emploi* en 1988 des dispositions prévoyant qu'un employeur aurait été tenu de verser au prorata aux travailleurs à temps partiel les mêmes avantages sociaux qu'il versait aux travailleurs à temps plein. Ce projet de loi prévoyait également que, lorsque des heures supplémentaires devenaient disponibles dans un lieu de travail, l'employeur aurait été tenu de les offrir d'abord aux travailleurs à temps partiel selon leur ancienneté, avant de les offrir aux travailleurs à temps plein. Ce projet de loi ne fut jamais adopté à cause du tollé de protestations qui s'ensuivit.

Les congés de maternité et d'adoption

Il y eut beaucoup d'activité en matière de congé de maternité et d'adoption durant cette décennie. En 1981, la Colombie-Britannique a fixé à 18 semaines la durée du congé de maternité. l'Île-du-Prince-Édouard a été la dernière province à adopter un tel congé en 1982; la durée en était fixée à 17 semaines. Un congé d'adoption d'une durée de six semaines était par la même occasion prévu.

Une nouvelle ronde de modifications allait bientôt débuter en raison de modifications apportées en 1983 à la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* eu égard au congé d'adoption. Au cours des années qui suivirent, toutes les compétences canadiennes adoptèrent des dispositions protégeant l'emploi durant le congé d'adoption.

La durée du travail

Il y eut réduction de la norme légiférée sur la durée du travail dans les Territoires du Nord-Ouest et en Alberta en 1988. Les Territoires du Nord-Ouest firent passer la durée normale du travail de 44 à 40 heures par semaine et la durée maximale de 60 à 54 heures, et l'Alberta fit passer la durée maximale de 12 à 10 heures par jour. Par contre, le Nouveau-Brunswick a abrogé en 1984 sa disposition sur la durée maximale du travail.

Les salaires minimums

Quelques tendances intéressantes à signaler se sont développées durant les années 80. Premièrement, suite à la publication du rapport du Comité parlementaire spécial sur les personnes handicapées, le gouvernement fédéral abrogea, en 1983, les dispositions du *Code canadien du travail* qui permettaient, dans certaines circonstances, l'embauche de personnes handicapées à un taux inférieur au salaire minimum. Toutes les dispositions provinciales semblables ont également été abrogées depuis. Deuxièmement, suite à l'adoption en 1982 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, laquelle prohibe la discrimination basée sur l'âge dans tous les rapports qu'entretiennent les gouvernements avec les citoyens et citoyennes, la grande majorité des compétences canadiennes, dont le fédéral, ont éliminé la différence entre les taux payables aux travailleurs adultes et aux jeunes. Troisièmement, il est intéressant de noter que d'octobre 1986 à octobre 1989 inclusivement, l'Ontario et le Québec ont

agi de concert pour augmenter au même niveau leurs taux du salaire minimum payable aux travailleurs adultes qualifiés.

De 1990 à nos jours

> « De moins en moins de gens peuvent se payer le luxe d'un emploi stable de neuf à cinq, du lundi au vendredi, permettant de passer les soirées et les fins de semaine à la maison. Trois Canadiens sur dix n'ont pas le même horaire de travail d'une journée à l'autre et un travailleur rémunéré sur quatre n'a pas un horaire de travail hebdomadaire régulier. (...) Selon les résultats de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail effectuée en 1991 par Statistique Canada, près de la moitié des travailleurs à temps partiel ont un horaire variable, comparativement à 20 % chez les travailleurs à temps plein. »
> (Le temps de travail et la répartition du travail, 1994:16)

Le Conference Board du Canada a estimé qu'en 1999, 50 % des Canadiens et Canadiennes ont eu de la difficulté à concilier travail et famille, comparativement à seulement 27 % en 1989. L'absentéisme attribuable aux conflits entre les responsabilités professionnelles et familiales coûte 2,7 $ milliards aux employeurs canadiens (Duxbury, Higgins, et autres, 1999) et les troubles dûs au stress coûtent à eux seuls 12 à 22 $ milliards par année à l'économie canadienne, (Statistique Canada, Enquête sociale générale de 1996)

Selon l'Enquête sociale générale de 1998 réalisée par Statistique Canada, la moitié des Canadiens et Canadiennes âgés de 25 à 44 ans qui ont des enfants travaillent un nombre d'heures si élevé qu'ils n'arrivent pas à passer suffisamment de temps avec leur famille. Environ 85 % des travailleuses à plein temps de ce groupe d'âge qui sont mariées et qui ont des enfants et environ 79 % des hommes de la même catégorie ont indiqué qu'ils n'ont pas assez de temps, les jours de semaine, pour venir à bout de tout ce qu'ils ont à faire. Les hommes de ce groupe travaillent en moyenne 48,6 heures par semaine, comparativement à 38,8 heures pour les femmes.

Quel rôle la législation peut-elle encore jouer dans la réglementation du temps de travail ? Le Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail a proposé en 1994, de fixer la durée du travail à 40 heures partout au pays, d'accorder le droit aux employés de refuser de travailler des heures supplémentaires, de prévoir un congé compensatoire pour les heures supplémentaires et d'accroître la durée de divers congés statutaires afin de mieux répartir le temps de travail. D'autres ont suggéré de rendre plus flexible l'accès aux heures supplémentaires, selon la thèse à l'effet que « l'imposition de normes strictes résulterait en une fuite de capitaux à long terme, accroîtrait le chômage et serait nuisible et contre-productif » (Groupe de travail de l'Ontario sur la durée du travail et les heures supplémentaires, 1987). À vous de juger où est le juste milieu!

La flexibilité pour les employeurs et les employés

Le fédéral, la Colombie-Britannique et l'Ontario ont adopté des dispositions permettant de déroger plus facilement aux normes prescrites relatives, par exemple, à la durée du travail, aux heures supplémentaires ou à la substitution de jours fériés. En 1993, le fédéral a établi une procédure permettant de varier l'horaire de travail avec le consentement de 70 % des employés touchés. La Colombie-Britannique a fait de même en 1995, pourvu que 65 % des employés touchés y consentent. Au Manitoba, le *Code des normes d'emploi* autorise la Commission des normes à modifier la durée normale du travail qu'elle considère déraisonnable d'appliquer à une entreprise. De plus, l'Ontario (1994) et la Colombie-Britannique (1995) ont adopté des dispositions permettant de déroger à certaines normes si, dans l'ensemble, les dispositions d'une convention collective prévoient des normes tout aussi généreuses. De telles dispositions existaient déjà ailleurs, notamment au fédéral.

Par ailleurs, la Colombie-Britannique (1995), le Yukon (1995) et le Manitoba (1999) ont adopté des dispositions permettant aux employeurs et aux employés de conclure des ententes relatives au temps compensatoire. L'Alberta et le Québec ont également ce genre de dispositions.

À l'instar du Québec qui l'avait fait en 1990, le Yukon a adopté, en 1995, une disposition donnant à un employé le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, dans certaines circonstances, sauf en cas d'urgence. Au Québec, il est interdit d'imposer toute sanction à un salarié qui a refusé d'effectuer des heures supplémentaires afin de remplir certaines obligations familiales.

L'ouverture des commerces le dimanche

Durant cette décennie, l'ouverture des commerces le dimanche s'est grandement libéralisée. On se souvient qu'au début du siècle, c'était un crime de travailler le

dimanche! À partir de 1990 jusqu'en 1993, plusieurs compétences canadiennes ont commencé par permettre l'ouverture des magasins le dimanche dans la période d'un ou deux mois précédant Noël. Ainsi, le Québec, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard, le Manitoba, et la Nouvelle-Écosse ont tenté cette expérience. Pour faire taire les protestations, l'Ontario, le Manitoba et le Québec ont accorder aux employés le droit de refuser de travailler le dimanche. Depuis, certaines provinces sont allées plus loin et elles ont permis l'ouverture des commerces le dimanche à l'année longue. Ce fut le cas notamment du Québec et de l'Ontario en 1992, de Terre-Neuve en 1998 et du Manitoba en 1999 (dans ce dernier cas, seulement si le commerce est habituellement fermé le samedi).

Le travail à temps partiel

La Saskatchewan est revenue à la charge au sujet de l'octroi au prorata aux travailleurs à temps partiel les mêmes avantages sociaux que ceux accordés aux travailleurs à plein temps. Cette fois, la disposition fut incorporée dans un règlement d'application de 1995 en vertu de la nouvelle *Loi sur les normes du travail*.

La réduction de la durée du travail

Terre-Neuve a réduit la durée du travail de 44 à 40 heures par semaine pour tous, en 1993. Auparavant, seuls les employés de magasins étaient régis par cette norme. Le Québec a également réduit de 44 à 40 heures la durée hebdomadaire du travail. La semaine normale de travail a été réduite d'une heure par année, d'octobre 1997 à octobre 2000.

Congés divers

Certains congés ont été prolongés. Par exemple, en 1997, le Québec rendait disponible une troisième semaine de congé annuel sans solde à tout salarié au service du même employeur depuis un an, mais moins de cinq ans (après quoi il a le droit d'être payé pour ce même congé). La même année, Terre-Neuve offrait la troisième semaine de congé annuel payé après 15 ans de service.

Par ailleurs, le Québec a prévu un congé pour obligations familiales d'une durée de cinq jours au plus en 1990 et la Colombie-Britannique a fait de même en 1995.

Enfin, suite à de nouvelles modifications au régime d'assurance-chômage, en novembre 1990, prévoyant le versement de 10 semaines de prestations parentales, toutes les compétences canadiennes, sauf l'Alberta, ont modifié leur loi sur les normes afin de prévoir un congé parental disponible à l'un ou l'autre parent, naturel ou adoptif, et protéger l'emploi et les avantages de l'employé durant ce congé. Elles ont toutes agi avant la fin de 1991, à l'exception de Terre-Neuve (1992), le fédéral (1993), la Saskatchewan (1995) et le Yukon (1995).

De plus, le fédéral adopta en 1993 des dispositions semblables à celles qu'avait adopté le Québec vers la fin des années 70 sur la réaffectation de la femme enceinte ou qui allaite. Pour sa part, le Québec modifia à nouveau sa loi en 1996 pour mettre en vigueur certains éléments de sa politique familiale et prolonger la durée du congé parental à 52 semaines.

Une nouvelle ronde de modifications des dispositions protégeant l'emploi pendant les congés parentaux s'annonce. En effet, à compter du 31 décembre 2000, le gouvernement fédéral a prolongé à un an la durée totale des prestations offertes par la *Loi sur l'assurance-emploi* ainsi que la protection de l'emploi prévue au *Code canadien du travail* relativement au congé de maternité et au congé parental.

Les salaires minimums

Le Québec a adopté en 1999 une disposition prohibant la discrimination fondée sur la date d'embauche, notamment pour interdire l'utilisation de clauses orphelines dans l'établissement des échelles de salaire.

Fait intéressant à souligner, le gouvernement de l'Ontario avait adopté en 1990 une politique visant à hausser le niveau relatif du salaire minimum à 60 % du salaire moyen avant la fin de 1995. Le salaire minimum représentait alors 48 % du salaire moyen pour l'année 1989. Cette politique fut appliquée pendant trois ans jusqu'à ce que le taux atteigne 52 % du salaire moyen avant d'être abandonnée.

Cette tentative par le gouvernement de l'Ontario met en lumière la nature souvent délicate des questions reliées à la détermination du salaire minimum par les gouvernements, les mesures qui peuvent être prises pour en maintenir la pertinence et l'attention qu'attire un tel débat. La lutte contre la pauvreté a toujours été

un facteur important dans les considérations politiques relatives au salaire minimum, comme ce fut le cas lors de la récente révision des taux de salaire minimums en Colombie-Britannique. (*Review of the Current Minimum Wage and Rates: Regulatory Impact Statement*, 2000) L'enquête de 1999 sur le marché du travail de Statistique Canada révèle en effet que la majorité des petits salariés sont des femmes et ce, dans la plupart des groupes d'âge. Les syndicats et les groupes de femmes proposent d'ailleurs depuis bon nombre d'années que le salaire minimum soit fixé à un niveau suffisant pour permettre à une personne adulte avec un dépendant de subvenir à leurs besoins essentiels. Les groupes de lutte contre la pauvreté ont même appuyé l'idée de hausser le salaire minimum actuel à 9 $ ou 10 $ l'heure, afin d'améliorer la capacité des petits salariés à se procurer les nécessités de la vie. Les petits salariés doivent parfois détenir plusieurs emplois pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Pour leur part, les employeurs ont toujours préconisé des crédits d'impôts et des baisses du taux d'imposition comme moyen à privilégier pour aider les pauvres.

Dans quatre provinces – au Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan et à Terre-Neuve – des commissions fournissent toujours des avis au gouvernement relativement aux taux des salaires minimums, souvent après avoir tenu des audiences publiques. Leur composition bipartite ou tripartite leur permet de bien jouer leur rôle, de trouver le juste équilibre entre les intérêts des employeurs, ceux des employés et ceux de la société en général, eu égard aux conditions économiques, au coût de la vie et à d'autres facteurs importants. Ailleurs, c'est le Conseil des ministres qui fixe les taux appropriés par voie réglementaire, après avoir demandé ou non des avis sur la question. Cette nouvelle approche est-elle le reflet d'une plus grande sensibilité aux questions d'ordre socio-économiques de la part des décideurs?

Quoiqu'il en soit, les normes du travail paraissent toujours avoir été le reflet de la dynamique du marché du travail et des valeurs de la société. Certains diraient même que les conditions de travail ont été trop souvent sujettes aux aléas des conditions économiques. Sans aucun doute, plusieurs changements s'opéreront encore et plusieurs nouvelles tendances se dessineront au cours des années à venir. Le Canada a l'avantage de compter 14 juridictions investies du pouvoir de légiférer en matière de droit du travail. Il n'est donc pas étonnant que les législateurs, jouissant des expériences vécues par leurs voisins, y soient l'un des principaux moteurs de l'évolution sociale. Mais sauf pour l'avenir immédiat, peu d'entre nous n'oseraient prédire quelle direction ces changements prendront.

Bibliographie

Bernier, Jean, *L'extension juridique des conventions collectives au Québec*, Les Publications du Québec, 1986

Brennan, Geoffrey, *Broader-based Bargaining and the Decree System: The Big Picture*, publié par la Fédération du travail de l'Ontario, novembre 1993.

Hébert, Gérard, *L'Extension juridique des conventions collectives dans l'industrie de la construction dans la province de Québec, 1934-1962*, Thèse de doctorat, Faculté des études supérieures et de la recherche, Département d'Économie et de Sciences politiques, Université McGill, Montréal, avril 1963, p. 161.

Labour Legislation of the Past Decade, (1951-1960), Direction du travail, Ministère du travail du Canada, Imprimeur de la reine, 1963.

Le travail à temps partiel au Canada, Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, avril 1983.

Lorentsen, Edith, et Woolner, Evelyn, *Fifty Years of Labour Legislation in Canada*, Ministère du travail du Canada, septembre 1950.

Miller, Glen W. *Government Policy Toward Labor: An Introduction to Labor Law*, Grid Series in Law, Grid Inc., Columbus, Ohio, USA, 1975, p.165.

Report of the Proceedings of the Special Committee on Bill No. 21 "An Act respecting Hours of Labour on Public Works", l'Imprimeur du roi, Ottawa, 1910, p. 421.

Rapports préparés pour la réunion annuelle de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (1960 à 2000). Notez que l'année citée réfère à l'année où s'est tenue la réunion de l'ACALO. Les références sont comme suit :

- 1960 à 1966, inclusivement : *Recent Legislative and Administrative Developments*, Rapport préparé pour la Conférence de l'ACALO, Direction de la législation, Ministère du travail.
- 1967 à 1972, inclusivement : *Recent Legislative and Administrative Developments*, Rapport préparé pour la Conférence de l'ACALO, Direction de la législation, Ministère du travail.
- 1973 à 1975, inclusivement : *Faits nouveaux concernant l'adoption et l'application de la législation du travail au Canada*, Rapport préparé pour la réunion annuelle de l'ACALO, Direction des Recherches sur la législation, Travail Canada.
- 1976 à 1992, inclusivement : *Les faits saillants de l'évolution de la législation du travail*, (année financière), Rapport préparé pour la réunion annuelle de l'ACALO, Travail Canada.
- 1993 : *Les faits saillants de l'évolution de la législation du travail*, (année financière), Rapport préparé pour la réunion annuelle de l'ACALO, Ressources humaines et Travail Canada.
- 1994 à nos jours : *Les faits saillants de l'évolution de la législation du travail*, (année financière), Rapport préparé pour la réunion annuelle de l'ACALO, Développement des ressources humaines Canada.

Review of the Current Minimum Wage and Rates: Regulatory Impact Statement, Minister of Labour, British Columbia Government, August 2000.

Working Times: The Report of the Ontario Task Force on Hours of Work and Overtime, Gouvernement de l'Ontario, mai 1987.

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI AU CANADA : LES FEMMES ET LES GROUPES MINORITAIRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

Kamal Dib
Normes de travail et Équité en milieu de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

L'équité en matière d'emploi est l'un des fondements des politiques sociales canadiennes concernant l'égalité des sexes et l'équité en milieu de travail qui visent quatre groupes particuliers : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. En 1984, une commission royale a considéré que ces groupes se heurtaient à des obstacles sur le marché du travail et devaient faire l'objet de mesures spéciales destinées à rectifier les désavantages qu'ils subissaient.

Le présent document illustre les progrès qu'ont accomplis les femmes et les trois groupes minoritaires sur le marché du travail durant les 100 dernières années, jusqu'à la création de l'actuel Programme d'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada.

Le Canada s'occupe depuis longtemps des questions relatives au milieu de travail, et le gouvernement fédéral célèbre actuellement le centenaire du Travail. La législation du travail a évolué en réponse à la dynamique du marché du travail, y compris l'arrivée d'un grand nombre de femmes, l'augmentation du nombre des immigrants membres des minorités visibles depuis 1960, et la nécessité de traiter des droits des travailleurs et des obstacles auxquels se heurtent les femmes et les trois groupes minoritaires pour ce qui est d'obtenir des possibilités d'emploi.

1. Équité en milieu de travail

L'équité en matière d'emploi est intimement liée aux questions relatives au travail. Il est indiqué dans l'introduction de la Déclaration de 1944 de l'Organisation internationale du travail (OIT) que l'égalité des chances pour l'ensemble des citoyens de tous les pays constitue une priorité :

a) *Tous les êtres humains, quelle que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales*[1];

La déclaration de l'OIT confirme en outre la nécessité d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les individus sur le marché du travail :

b) *l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun;*

La Déclaration insiste également sur la nécessité de faire disparaître les obstacles auxquels se heurtent les individus *avant* même d'entrer sur le marché du travail :

c) *la garantie de chances égales dans le domaine éducatif et professionnel.*

Dès la fin du 19e siècle, le Canada avait établi des lois pour protéger les femmes contre les longues heures de travail et les conditions de travail dangereuses et exploitantes. En 1900, des politiques en matière de justes salaires ont commencé à voir le jour, tout comme des dispositions en matière d'indemnisation des travailleurs et des garanties du

[1] *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail*, partie II, « La Déclaration de Philadelphie », 1944. Site Web de l'OIT à http://ilo.org.

droit de former un syndicat[2]. En 1900, un organisme fédéral des affaires du travail a été constitué, et dans tout le pays des politiques en matière de justes salaires ont commencé à apparaître. Le Parlement a créé un organisme fédéral pour s'occuper des affaires du travail en 1909, dans le cadre de la *Loi sur le ministère du Travail*.

Dans la première moitié du 20e siècle, les questions relatives à la discrimination fondée sur le sexe, la race et l'âge ne faisaient pas encore partie du programme national. En raison de valeurs sociales et de lois explicites, les femmes et les autres groupes minoritaires, dont les personnes handicapées, n'avaient pas accès à toutes les possibilités d'emploi ou étaient confinés à certains emplois faiblement rémunérés. À cette époque, la législation du travail était favorable aux hommes blancs physiquement aptes.

C'est au début du siècle que l'on a reconnu le besoin d'adopter des dispositions législatives plus précises en matière de travail en réponse à l'augmentation de la population et au nombre croissant de travailleurs en milieu industriel. Entre 1901 et 1931, la population du Canada a doublé, passant de 5,4 millions d'habitants en 1901 à 10,4 millions en 1931[3]. Ce n'est pas avant les années 50 que des lois ont été établies pour interdire aux employeurs et aux syndicats d'exercer de la discrimination contre les employés du fait de leur race, de leur couleur, de leur religion ou de leur origine nationale. C'est aussi dans les années 50 que l'on a adopté des dispositions législatives en matière d'équité salariale, interdisant aux employeurs de verser aux femmes une rémunération inférieure à celle que touchaient les hommes effectuant des tâches identiques dans le même établissement. Parallèlement, on a mieux compris les répercussions néfastes de la discrimination en milieu de travail.

Dans les milieux de travail du Canada, la discrimination à l'endroit des femmes, des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées était flagrante. Les femmes ne jouissaient d'aucun droit pour ce qui était de tenir compte de leurs responsabilités familiales, et les employeurs, au moment de prendre des décisions en matière d'embauche, se fondaient sur des préférences raciales plutôt que sur les compétences, ainsi que sur des préjugés discriminatoires plutôt que sur le mérite. cette situation a duré pendant deux générations, soit dans les années 70 et 80, avant que les gouvernements adoptent des lois antidiscriminatoires efficaces pour protéger les droits et la dignité des femmes et des minorités.

2. Équité en matière d'emploi

En 1970, la *Loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi* et la *Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes* ont été intégrées en un *Code canadien du travail*. Complétait ces dispositions le paragraphe 12(2) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui interdisait de faire preuve de discrimination dans l'établissement des normes de mérite liées aux activités de recrutement et de promotion dans la fonction publique fédérale. En octobre 1971, le Canada a adopté une politique de multiculturalisme qui favorise le respect et la préservation de la diversité culturelle dans un contexte bilingue (anglais et français).

En juillet 1977, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée. Cette dernière prescrit qu'il est discriminatoire de refuser d'embaucher ou de continuer d'embaucher une personne, ou, dans le cadre d'un emploi, de défavoriser un employé, pour un motif de distinction illicite.

En 1978, le gouvernement fédéral a lancé un programme volontaire d'égalité des chances axé sur l'industrie privée, programme qui, en 1979, a été étendu aux entreprises faisant affaire avec l'État et les sociétés d'État. Entre 1980 et 1983, un programme d'égalité des chances a été établi dans tous les ministères de la fonction publique fédérale. En 1982, le gouvernement fédéral a adopté la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui accorde à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes un droit constitutionnel à l'égalité en matière d'emploi.

Dans l'intervalle, une commission royale a été mise sur pied en 1983 pour étudier la question de l'égalité d'accès à l'emploi. En novembre 1984, cette commission, présidée par la juge Rosalie Abella, déposait un rapport intitulé *Égalité en matière d'emploi*.

---

[2] En 1872, en vertu de *Trades Union Act* et de la Loi modifiant le droit pénal, les syndicats ne sont plus passibles de peine pour complot criminel. The System of Industrial Relations in Canada, Figure 6, 1993.

[3] Condition féminine Canada, Les femmes et les hommes au Canada : un aperçu statistique, octobre 2000, p. 10.

Selon ce document, l'équité en matière d'emploi est une stratégie destinée à faire disparaître les effets présents et résiduels de la discrimination et à procurer aux personnes arbitrairement exclues un accès équitable aux possibilités d'emploi.

En 1986, le gouvernement fédéral a donné suite au rapport de la juge Abella en adoptant la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et son règlement d'application, qui visaient les entreprises assujetties à la législation fédérale comptant 100 employés ou plus. Ces employeurs étaient principalement actifs dans le secteur bancaire, le secteur des transports et le secteur des communications. Un Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi a également été introduit à l'intention des entreprises faisant des affaires avec le gouvernement fédéral. Ce programme était destiné aux entreprises comptant 100 employés ou plus qui soumettaient des offres de marché de services ou de biens d'une valeur de 200 000 $ ou plus. Ces employeurs étaient obligés de certifier qu'ils s'engageaient à mettre en œuvre des initiatives d'équité en matière d'emploi pour être inclus dans la liste des fournisseurs; il s'agissait aussi d'une condition préalable à l'obtention de leur marché.

2.1 Stratégie d'équité en matière d'emploi au Canada

En vertu de la *Loi* de 1986, les employeurs du secteur privé assujettis à la législation fédérale qui comptaient 100 employés ou plus étaient tenus de créer et de mettre en œuvre des plans et des programmes d'équité qui déterminaient et éliminaient les obstacles à l'emploi auxquels se heurtaient quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 ne visait pas la fonction publique fédérale et ne comportait pas de mécanismes d'application. C'est la raison pour laquelle, en 1991, un comité de la Chambre des communes a eu pour mandat d'examiner cette loi. Le comité a entendu tous les principaux intervenants et les entités s'intéressant de manière spéciale aux questions d'équité. À la suite de cet examen, le comité a publié un rapport intitulé *Une question d'équité*, qui contenait une série de recommandations destinées à améliorer l'efficacité de la *Loi*. Le comité a recommandé l'inclusion de la fonction publique fédérale dans le cadre d'application de la *Loi*, l'élaboration de lignes directrices visant à aider les employeurs à mettre en application la *Loi*, de même que l'octroi à la Commission canadienne des droits de la personne des pouvoirs nécessaires pour appliquer la *Loi* et pour contrôler le respect de la *Loi*.

Entre-temps et en prévision de changements législatifs, la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, adoptée en 1992, a transformé les politiques volontaires d'équité en matière d'emploi de la fonction publique en des exigences obligatoires en vertu de la *Loi sur l'administration financière* (article 7) et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

2.2 Vue d'ensemble de la *Loi* de 1995

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a obtenu la sanction royale le 15 décembre 1995. La *Loi* et son règlement d'application sont par la suite entrés en vigueur le 24 octobre 1996, créant ainsi, pour l'équité en matière d'emploi, un nouveau cadre législatif qui régit les employeurs du secteur privé et du secteur public qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral. Ces employeurs ont été chargés de se conformer à toutes les exigences de la nouvelle *Loi* avant le mois d'octobre 1997, soit un an après son entrée en vigueur.

La nouvelle *Loi* étend sa portée à la fonction publique fédérale, charge la Commission canadienne des droits de la personne de procéder à des vérifications de la conformité dans les lieux de travail; et prévoit que la *Loi* soit appliquée de manière définitive, le cas échéant, par un tribunal de l'équité en matière d'emploi habilité à entendre les différends et à rendre des ordonnances. La *Loi* garantit aussi que les employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux sont soumis à des exigences équivalant à celles que prévoit la *Loi* au chapitre de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. La *Loi* prévoit aussi qu'aux cinq ans, elle doit faire l'objet d'un examen parlementaire obligatoire.

L'objectif de la *Loi* est demeuré le même de 1986 à 1995 :

> ... réaliser l'équité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

La nouvelle *Loi* obligeait chaque employeur à :

a) mener un sondage auprès de son effectif,
b) entreprendre une analyse de son effectif,
c) procéder à un examen de ses politiques et de ses pratiques en matière de ressources humaines,
d) dresser un plan d'équité en matière d'emploi, et rendre compte chaque année de la situation au gouvernement.

La nouvelle *Loi* de 1995 a été conçue pour régler les faiblesses de longue date de la *Loi* de 1986, dont les principales lacunes étaient les suivantes :

- elle ne visait qu'une faible partie de la population active du Canada;
- on avait le sentiment que le gouvernement imposait la *Loi* à certains employeurs, mais non à lui-même;
- il n'existait pas de mécanismes d'exécution pour ceux qui ne se conformaient pas à la *Loi*;
- il n'y avait pas d'indication claire de l'organisme chargé de mettre en œuvre, de contrôler et de faire appliquer la *Loi*.

Au vu de ces faiblesses, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été affermie comme suit :

- sa portée a été élargie de manière à englober la fonction publique fédérale;
- la *Loi* a accordé à la Commission canadienne des droits de la personne le pouvoir de procéder sur place à des vérifications auprès des employeurs et d'obtenir la conformité requise;
- la *Loi* a fait en sorte que les exigences du Programme de contrats fédéraux, relativement à la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, soient équivalentes à celles auxquelles étaient soumis les employeurs en vertu de la *Loi*.

L'accueil des entreprises et des syndicats a été positif. Les organismes patronaux ont considéré l'équité en matière d'emploi comme un outil de gestion des ressources humaines, qui aide à obtenir un effectif représentatif. Les entreprises sont d'accord pour dire que l'équité en matière d'emploi est une initiative sensée au point de vue des affaires et tournée vers l'avenir. Aux yeux des organismes syndicaux et des représentants des membres des groupes désignés, l'équité en matière d'emploi est un moyen d'atteindre l'objectif de l'égalité en milieu de travail en reconnaissant les différences et en tenant compte de ces dernières.

Cependant, des préoccupations ont été exprimées au sujet de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi :

- Les coûts que supportent les organisations – pour embaucher des spécialistes et mettre sur pied des systèmes (par exemple, pour s'acquitter de l'obligation en matière de présentation de rapports).
- Les objectifs numériques – quelques intervenants ont considéré l'établissement d'objectifs numériques comme des quotas, qui sont des chiffres arbitraires à atteindre, indépendamment des qualifications des candidats. Cependant, contrairement aux *Affirmative Action Programs* des États-Unis, au Canada l'équité en matière d'emploi vise à éliminer des obstacles, et se sert d'objectifs comme indicateurs de l'obtention d'un effectif représentatif.
- Principe du mérite – certains intervenants ont jugé que l'équité en matière d'emploi mettrait en péril le principe du mérite et permettrait d'embaucher des candidates et des candidats non qualifiés. Cependant, les personnes qualifiées font bel et bien face à des obstacles sur le marché du travail, et de nombreux Canadiens et Canadiennes se sont vus refuser des chances à cause d'obstacles de nature systémique; d'où la nécessité de prendre des mesures spéciales. L'équité en matière d'emploi exige aussi que l'on respecte le mérite, et seuls les candidates et les candidats qualifiés sont pris en compte.
- Consultations – même si les organismes syndicaux ont été consultés, d'autres mécanismes de collaboration s'imposent.
- Controverse – quelques intervenants s'inquiétaient de la nature controversée de la législation, et ont prévenu qu'il y aurait des contrecoups.

Pendant toute la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il y a plusieurs principes directeurs importants qui ont été conservés. Ces derniers sont les suivants :

Principes directeurs importants dans la ***Loi sur l'équité en matière d'emploi***

ÉQUITÉ
Tous les Canadiens et toutes les Canadiennes, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles, devraient être en mesure d'entrer sur le marché du travail et d'y progresser en fonction de leurs aptitudes.

SOUPLESSE
Le meilleur moyen d'assurer l'observation de la *Loi* est la persuasion et l'éducation, et non la coercition. Il est demandé aux employeurs de faire des efforts raisonnables pour mettre en œuvre leur plan d'équité en matière d'emploi et que, si ce dernier est mis en œuvre, il constitue un progrès raisonnable à l'égard de la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Toute constatation de non-conformité implique un engagement négocié entre la Commission canadienne des droits de la personne et le représentant de l'employeur. La Commission canadienne des droits de la personne n'émet une instruction que si la négociation a échoué. L'une ou l'autre partie a le droit de demander que l'affaire soit soumise à un tribunal d'équité en matière d'emploi.

SOUTIEN
Développement des ressources humaines Canada fournit un soutien sur le plan des ressources, de l'information et des outils techniques afin d'aider les employeurs à comprendre leurs obligations et à les respecter. Cette initiative reconnaît aussi les efforts et les initiatives spéciales que prennent les employeurs pour atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi (primes au mérite).

Portée

- À l'heure actuelle, la *Loi* s'applique à environ 340 entreprises du secteur privé et sociétés d'État, qui emploient environ 600 000 personnes. Elle vise aussi la fonction publique fédérale, où travaillaient environ 178 000 personnes en 1999.
- Le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs qui font des affaires avec le gouvernement du Canada à atteindre et à maintenir un effectif équitable et représentatif. Il oblige les entreprises qui emploient 100 personnes ou plus et qui obtiennent des marchés de biens ou de services d'une valeur de 200 000 $ ou plus, à mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi qui satisfait aux critères du programme. Environ 850 compagnies participent au Programme de contrats fédéraux, et elles emploient plus d'un million de personnes.
- L'effectif visé par la *Loi* et celui qui est visé par le Programme de contrats fédéraux représentent en tout 12 % du marché du travail canadien (la majeure partie du marché du travail canadien relève de la compétence des provinces).

2.3 Progrès réalisés depuis 1987

Entre 1987 et 1998, la représentation des membres des quatre groupes désignés dans l'effectif visé par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a augmenté.

La représentation des femmes a augmenté, passant de 40,9 % en 1987 à 44,3 % en 1998, par rapport à leur taux de disponibilité au sein du marché du travail de 46,4 %. En 1998, la représentation des femmes était la plus élevée dans le secteur bancaire (72,5 %) et la plus faible dans le secteur des transports (23,6 %).

La représentation des Autochtones a aussi augmenté, passant de 0,7 % en 1987 à 1,3 % en 1998, par rapport à une disponibilité au sein du marché du travail de 2,1 %.

Les personnes handicapées ont connu une augmentation moins marquée de la représentation, qui est passée de 1,6 % en 1987 à 2,3 % en 1998, comparativement à une disponibilité au sein du marché du travail de 6,5 %.

Ce sont les membres des minorités visibles qui ont connu l'augmentation la plus rapide sur le plan de la représentation, comparativement aux autres groupes désignés. Leur représentation a augmenté, passant de 5,0 % en 1987 à 9,9 % en 1998, comparativement à une disponibilité au sein du marché du travail de 10,3 %. Ce taux a été le plus élevé dans le secteur bancaire (15,3 %) en 1998, et le plus bas dans le secteur des transports (5,7 %).

En outre, la représentation des quatre groupes a nettement augmenté dans toutes les régions du Canada entre 1987 et 1998. Plus particulièrement, la représentation des femmes a presque doublé au Yukon et au Nouveau-Brunswick, la représentation des Autochtones a augmenté de beaucoup dans l'Ouest et dans le Nord du Canada, tandis que ce sont les personnes handicapées qui ont connu l'augmentation la plus forte en Ontario et dans l'Ouest du Canada. Les minorités visibles ont affiché la représentation la plus élevée en Ontario et en Colombie-Britannique, où leur disponibilité au sein du marché du travail est relativement élevée.

Bien que les personnes handicapées aient réalisé des gains en matière d'emploi depuis l'entrée en vigueur de la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986, elles se heurtent encore à bien des obstacles sur le plan des emplois et des promotions dans le secteur privé. Comme l'a fait remarquer la Commission canadienne des droits de la personne dans son rapport annuel de 1996, en dépit d'une disponibilité de la main-d'œuvre de 6,5 %, la représentation de ce groupe a à peine augmenté, passant de 1,6 % à 2,7 %. Et même cette augmentation était imputable en partie à une augmentation du nombre des employés qui déclarent souffrir d'une forme d'invalidité quelconque.

On note au Canada un appui de plus en plus marqué en faveur d'une législation similaire à la *Americans with Disabilities Act* de 1990, laquelle est plus exhaustive que la législation canadienne analogue. La province de l'Ontario a abrogé sa *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1995 et est en voie d'adopter une « *Persons with Disabilities Act* ».

Dans les années 90, les questions relatives à l'invalidité occupaient une place élevée dans le programme prioritaire public au Canada. En 1996, un Groupe de travail sur les personnes handicapées a publié un rapport intitulé *Donner un sens à notre citoyenneté canadienne – La volonté d'intégrer les personnes handicapées*. En réponse aux recommandations présentées dans ce document, le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires, ainsi que les employeurs et les organismes communautaires, s'est lancé dans des efforts destinés à résoudre certains des grands problèmes auxquels les personnes handicapées doivent faire face.

Recrutements et promotions

Au tout début de l'application du programme, il y avait plus de chances que les groupes désignés travaillent dans des postes administratifs que d'autres employés visés par la *Loi*. Cependant, cette concentration est en baisse depuis 1987 et ces groupes s'orientent vers des professions qui comportent davantage de responsabilités et de chances d'avancement.

Par exemple, on retrouve aujourd'hui un plus grand nombre de femmes dans des postes de supervision et de gestion, et davantage de membres des minorités visibles dans des postes de cadre intermédiaire et de nature professionnelle.

Les employeurs sont parvenus à accroître la représentation des groupes désignés sur le plan des recrutements et des promotions entre 1987 et 1998.

En 1998, les femmes représentaient 41,4 % des recrutements dans l'effectif visé par la *Loi* et obtenaient 55 % des promotions. Les Autochtones représentaient 1,4 % des recrutements et 1,5 % des promotions doublant ainsi, ou presque, leur représentation par rapport à 1987. Les personnes handicapées représentaient 0,9 % des recrutements et 1,8 % des promotions en 1998.

Les minorités visibles ont obtenu d'assez bons résultats, représentant 12,1 % des recrutements en 1998, par rapport à une disponibilité sur le marché du travail de 10,3 %, et 14,1 % des promotions, par rapport à une représentation de 9,9 % dans l'effectif visé par la *Loi*. Les parts étaient de 4,8 % et 7,3 %, respectivement, en 1987.

Il est nécessaire de faire plus de progrès dans la représentation des groupes désignés dans chacun des groupes professionnels et des secteurs d'activité dans toutes les régions du Canada.

2.4 L'avenir

Nous vivons dans un monde de technologie, de convergence des marchés internationaux et d'ententes commerciales dynamiques. Cet environnement a un effet profond sur le milieu de travail et sur les types de professions que l'on retrouve sur le marché du travail canadien. Cet environnement façonne la manière dont nous considérons les normes du travail,

l'équité en matière d'emploi, la sécurité et la santé au travail, les structures salariales, de même que le rôle du gouvernement, des syndicats et des employeurs.

Les travailleuses vivent dans un milieu pluridisciplinaire où la polyvalence est de plus en plus répandue dans le milieu de travail. Les femmes s'éloignent progressivement des professions dites « traditionnelles » et s'orientent vers des emplois dans le secteur technique, les métiers, les professions médicales et les tâches de gestion.

Dans un monde où les pays se font concurrence, les compétences pertinentes deviennent rares, et les pays – le Canada ne fait pas exception à cette règle – ne peuvent se permettre de faire de la discrimination contre les membres des minorités visibles talentueux que comprend son effectif.

Dans son rapport annuel pour l'année 2000, l'OIT prévient que la mondialisation est préjudiciable aux droits des travailleurs et mine les gains réalisés en milieu de travail. Le rapport explique que de nombreux pays ne disposent pas des lois et des programmes nécessaires pour faire face aux scénarios les plus défavorables. Certains pays signent des ententes internationales, mais ensuite n'en tiennent pas compte. Il en résulte un manque de préparation pour pouvoir faire face à un monde concurrentiel, une diminution des normes du travail, ainsi qu'une augmentation des pratiques discriminatoires.

Le Canada a établi une série de programmes et de lois qui le mettent à l'abri des effets négatifs de la mondialisation sur ses citoyens et citoyennes.

Conclusion

L'évolution du milieu de travail au Canada a poussé les femmes et les autres groupes minoritaires au centre du programme national canadien. Le réservoir canadien de main-d'œuvre est dynamique et change rapidement, à mesure que la participation des femmes augmente sur le marché du travail, et prend de l'ampleur dans de nombreuses professions qui, auparavant, étaient considérées comme non traditionnelles. Les minorités visibles vont prendre de l'expansion au cours des 10 prochaines années et formeront un important réservoir de main-d'œuvre qualifiée. Le Canada continue de modifier ses politiques et ses programmes pour tirer le meilleur parti possible d'un effectif de plus en plus diversifié.

L'équité en milieu de travail mène à l'instauration de meilleurs systèmes de gestion des ressources humaines, la dotation en personnel et la planification de carrière étant exempts d'obstacles pour toutes les personnes qualifiées.

L'équité en matière d'emploi est également propice aux affaires, et ce, non seulement au point de vue du service à la clientèle, mais aussi au point de vue de la productivité, car les compétences et les ressources humaines sont orientées là où leur contribution est optimale.

La participation à une économie mondiale dépendra des compétences de chacun. Les marchés prennent de l'ampleur et la discrimination coûte cher aux pays qui n'éliminent pas les obstacles à l'emploi et ne mettent pas en œuvre des mesures correctives.

MILIEU DE TRAVAIL DE L'AVENIR

Kamal Dib
Normes de travail et Équité en milieu de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Quels types de travailleurs sont disponibles pour la nouvelle économie?
Quels sont les défis en matière de développement des ressources humaines?
De quelle façon le Canada répondra-t-il au phénomène de la mondialisation?

Deux colloques intitulés « Mondialisation et milieu de travail » ont eu lieu en juillet et en août 2000 à la Direction des opérations du travail, Programme du travail, à l'administration centrale. Les responsables de ces colloques tenus séparément étaient Gerry Blanchard, directeur général, et Neil Gavigan, directeur aux Normes de travail et à l'équité en milieu de travail. Ces colloques étaient présentés par Kamal Dib, cadre supérieur du Groupe responsable des données et Rich Watson, gestionnaire du Groupe responsable des données, agissait à titre de modérateur.

Le présent article résume les principaux points discutés durant ces deux colloques.

La disparition de la spécialisation dans le milieu de travail

La mondialisation est la convergence des diverses économies, technologies et cultures du monde en un marché unique. La mondialisation a déjà fait son apparition au cours du siècle dernier, et nous sommes actuellement en train d'envisager au-delà de la mondialisation, la normalisation des marchés du travail, des salaires, des méthodes de production, des relations commerciales, des courants technologiques et ainsi de suite. La société d'information, comme la mondialisation, est une création du siècle dernier.

Des travailleurs peu qualifiés quittent actuellement les usines pour être remplacés par des travailleurs polyvalents, la robotique et la technologie. Les tâches routinières sont confiées à des employés polyvalents qui travaillent sur ordinateur et accomplissent le travail auparavant effectué par plusieurs personnes. Les emplois qui comportent des tâches répétitives, comme le traitement de texte, la réception et le travail à la chaîne disparaissent peu à peu. La révolution informatique a détruit la spécialisation.

Grâce à la technologie, les organisations ne connaissent plus de temps non productif. Désormais, les gestionnaires n'ont plus à attendre qu'une secrétaire tape une lettre et les travailleurs ne restent plus inactifs pendant trois heures devant une chaîne de montage interrompue. Dans un environnement multitâche, le travail ne manque pas. Les tâches de chaque travailleur se sont multipliées et les coûts salariaux ont grimpé.

Au 20e siècle, la névrose, dûe à la hiérarchie et à la supervision serrée, constituait le principal problème de santé. Au 21e siècle, la dépression représentera la préoccupation principale, vu la responsabilité grandissante des travailleurs et leur obligation de rendre compte de leur travail.

Contrairement aux économistes traditionnels qui affirment que la spécialisation est la source de la prospérité et de l'avantage comparé, le monde se dirige vers une convergence des professions et l'absence de spécialisation.

De nos jours, les tâches accomplies par une personne ressemblent étrangement à celles qui sont accomplies par d'autres. Chaque travailleur développe une combinaison d'habiletés et atteint le même degré de productivité qu'un autre. Une caissière de banque, qui serait en principe remplacée par un guichet automatique, vend maintenant des titres et des fonds de placement, examine le crédit, échange des devises étrangères, effectue des recherches et des demandes par ordinateur et s'occupe des dépôts et des retraits. Peu importe le caractère exclusif de la fonction, celle-ci partage quand même une myriade d'habiletés avec de nombreuses autres fonctions.

« Nous sommes peut-être portés à croire que la situation mondiale exerce, certes lentement, qu'une influence secondaire sur notre travail quotidien.. Nous pouvons aussi penser qu'elle agit sur l'avenir. Mais nous avons déjà subi des influences mondialisantes sur de nombreux aspects de nos activités quotidiennes et sur nos dossiers de travail. Nous vivons déjà dans ce monde que nous avons toujours envisagé comme l'avenir. » (Un participant à un colloque)

La disparition de la profession d'économiste

Au Canada, le secteur public embauche plus d'économistes que le secteur privé. Ils analysent les répercussions des programmes et des mesures législatives ainsi que des recettes et des dépenses. De nos jours, les gouvernements et les hommes politiques se fondent davantage sur l'analyse économique pour prendre des décisions éclairées.

Néanmoins, les universités éprouvent des difficultés à recruter des étudiants dans les programmes économiques de premier cycle. Les étudiants préfèrent s'inscrire dans des programmes multidisciplinaires en administration et en technologie de l'information et dans certains programmes en sciences et en génie.

De nombreux éléments de la science économique font maintenant partie de la formation de la maîtrise en administration des affaires, et les finissants de la maîtrise en administration des affaires ou en administration publique possèdent de nos jours des compétences semblables, dans certains domaines, à celles des économistes, comme la gestion de projet, la planification stratégique et l'élaboration de politiques.

En 1990, les universités canadiennes ont décerné 4 202 diplômes en économie. En 1996, ce nombre avait chuté à 3 179, soit une perte de 24,5%.

L'économie du savoir

Les économies modernes sont maintenant évaluées en fonction de l'apport du savoir-faire en matière de produit intérieur brut. De plus en plus, l'innovation dirige la croissance économique.

Les mieux instruits possèdent plus de chance de trouver un emploi. Ces dernières années au Canada, 2,25 millions d'emplois étaient occupés par des personnes ayant complété des études universitaires ou d'autres types d'études postsecondaires et 139 000 emplois, par des personnes qui détenaient un diplôme d'études secondaires. Près d'un million de personnes ayant terminé leur primaire ou n'ayant aucune formation scolaire ont perdu leur emploi au cours de cette même période. Le taux de chômage est plus faible chez les personnes ayant un niveau de scolarité élevé que chez celles qui ont complété que quelques années d'études postsecondaires ou ne possèdent qu'un diplôme d'études secondaires.

La pénurie de capital humain

La productivité a augmenté considérablement au cours des dernières années, mais les travailleurs du savoir commencent à se faire rares. La mondialisation exige une économie nationale fondée sur le savoir-faire et la haute technologie, mais il n'y a pas assez de diplômés sur le marché du travail pour répondre à la demande croissante de certaines compétences.

Le besoin des industries du secteur privé en matière d'investissements dans les ressources humaines axés sur la croissance ne devrait pas occulter, chez les planificateurs à long terme, la nécessité d'embaucher de nouveaux employés qui possèdent une formation scolaire équilibrée. Les diplômés en sciences sociales et en administration sont ceux qui ont présenté la plus rapide augmentation du taux d'emploi au Canada pour la période de 1991-1996. Toutefois, le nombre d'élèves dans les écoles et les collèges de formation professionnelle a augmenté ces dernières années.

« Je pense à un monde de nouvelles technologies, de marchés convergents et d'accords commerciaux internationaux et à leur incidence sur les types de professions sur le marché du travail canadien, ainsi que sur la consolidation industrielle observée au cours des 10 dernières années. Ainsi, la politique d'ouverture des espaces aériens a entraîné une baisse du nombre de transporteurs aériens au Canada, qui est passé de sept à un. Des changements semblables ont eu lieu dans le domaine des banques, des télécommunications et dans d'autres secteurs économiques. Statistique Canada élargit sa liste de professions et d'industries en réponse à cette nouvelle économie. » (Un participant à un colloque)

Les universités canadiennes ont décerné 128 000 baccalauréats en 1996, soit 25 000 de plus qu'en 1987, ce qui représente une hausse de 24,2 %.

Beaucoup d'étudiants ont délaissé certaines disciplines au profit des autres. Le nombre de diplômés en sciences, qui était de 899 en 1990, s'élevait à 1 392 en 1996. Le nombre de diplômés en éducation physique a chuté, passant de 2 299 en 1990 à 1 974 en 1996, mais le nombre de diplômés en sciences de l'activité physique, un domaine connexe, est passé de 358 à 956 pendant la même période. L'administration des affaires constitue un bon exemple de domaine d'études multidisciplinaire. Ce domaine a attiré un grand nombre d'étudiants; le nombre de diplômés étant passé de 13 533 à 14 388. Dans le domaine plus spécialisé de l'administration de la santé, le nombre de diplômés a par ailleurs chuté : de 320, il est passé à 28. Le nombre de diplômés en génie civil est passé de 949 à 1 609 et celui des diplômés dans les autres spécialisations en génie est passé de 755 à 1 230.

La mondialisation et le profil linguistique des Canadiens et Canadiennes

Dans un marché mondial, les pays dont les habitants connaissent plusieurs langues ont un meilleur rendement. En plus des deux langues officielles, les Canadiens possèdent un patrimoine linguistique qui pourrait être exploité dans la nouvelle économie. Voici le profil linguistique des Canadiens dont la langue maternelle n'est ni l'anglais, ni le français : le chinois, 21 %; l'italien, 18 %; l'allemand, 16 %; l'espagnol, 12 %; le portugais, 6,0 %; l'arabe, 5,0 %; le polonais, 6,0 %; les autres langues, 16 %.

Le profil linguistique de ces Canadiens diffère selon les provinces. Au Québec les deux autres langues les plus parlées sont l'italien, 24 % et l'espagnol, 24 %; en Ontario, l'italien, 20 % et l'allemand, 12 %; en Colombie-Britannique, le chinois, 35 % et les autres langues asiatiques, 14 %; en Saskatchewan, les langues autochtones, 28 % et l'ukrainien, 23 %.

Pour comparer le profil linguistique du Canada à celui de ses partenaires commerciaux internationaux, mentionnons que le Japon représente 14 % des échanges commerciaux internationaux canadiens; l'Allemagne, 7,0 %; la France, 5,0 %; la Grande-Bretagne, 4,4 %; la Chine, 3,2 %; l'Italie, 4,0 % et l'Espagne, 2,0 %.

Ces pourcentages découlent davantage de l'importance des partenaires commerciaux que du bassin de langues dont a hérité le Canada. Ainsi, le japonais occupe une moins grande place dans le bassin linguistique canadien que d'autres langues, mais le commerce avec le Japon reste très important.

Le capital humain et la migration de la main-d'oeuvre

L'immigration est un facteur positif pour l'économie canadienne. Elle apporte des compétences et enrichit une population en baisse. Le Canada a reçu 150 000 immigrants en 1972 et 225 000 en 1996.

La situation des immigrants au Canada varie selon les périodes. Dans les années 50 et 60, ils s'intégraient assez facilement et recevaient de bons salaires après cinq à six ans. Le processus est plus long et plus ardu depuis les années 70. En effet, depuis les trois dernières décennies, il faut compter entre 13 et 15 ans aux immigrants pour obtenir de bons salaires.

Les migrants économiques, les réfugiés et les personnes qui rejoignent leur famille représentent une proportion croissante du nombre total d'immigrants. Les nouvelles orientations des pays d'origine des immigrants, qui viennent de moins en moins d'Europe et de plus en plus d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine, peuvent mener à de la discrimination sur le marché du travail, surtout à l'égard des minorités visibles. Ceci peut expliquer les nouvelles structures du marché du travail où les nouveaux immigrants présentent un taux de chômage plus élevé et gagnent moins que leurs prédécesseurs.

Exode des cerveaux – Selon certains analystes, l'exode des cerveaux présente un problème grave, particulièrement l'exode vers les États-Unis de certaines compétences canadiennes dans des secteurs précis. Actuellement, la recherche de ressources humaines compétentes constitue le principal défi auquel se confrontent les grandes entreprises mondiales. Il est important de surveiller la structure des mouvements migratoires des travailleurs hautement qualifiés afin de concevoir des programmes qui s'avéreront bénéfiques pour l'économie canadienne.

Les conséquences du vieillissement

La main-d'oeuvre canadienne enregistre une baisse du nombre d'années de participation active par travailleur.

En 1921, les travailleurs entraient sur le marché du travail à 17,5 ans en général, prenaient leur retraite à 62,7 ans et mouraient à 67,7 ans. Ils passaient donc 45,2 ans au sein de la population active et 4,9 ans à la retraite.

La moyenne d'âge des personnes entrant sur le marché du travail en 1986 se situait à 20 ans. Ces personnes se retireront à 65,5 ans et mourront à 73,8 ans; elles auront donc passé 39,4 ans au sein de la population active et 13,5 ans à la retraite.

L'accroissement de l'espérance de vie a alourdi les coûts des pensions de vieillesse et des prestations d'assurance-maladie. La population du Québec vieillit plus rapidement que celle du reste du Canada.

Toutefois, le pourcentage de Canadiens sur le marché du travail pendant la deuxième moitié du 20e siècle a été plus élevé que pendant la première moitié, les femmes s'étant jointes en grand nombre à la population active à compter des années 60. De plus, les travailleurs de la deuxième moitié du 20e siècle ont bénéficié d'un plus grand nombre d'outils et de technologies, ainsi que de meilleures normes de travail et de sécurité. Les travailleurs de la première moitié du siècle étaient davantage exposés aux dangers liés au travail (parce qu'il y avait un plus grand nombre d'emplois sur les chemins de fer et dans les mines) ainsi qu'aux accidents et à la maladie.

La participation des femmes continuera d'augmenter dans toutes les professions, compte tenu des facteurs de santé, de la scolarité et de l'espérance de vie. Dans certaines professions, les femmes constituent la majorité, représentant jusqu'à 80 % des travailleurs occupant certains types de poste. Les femmes ne forment par contre qu'une faible minorité, soit à peine 20 %, dans certaines autres professions, particulièrement les métiers spécialisés.

Au Canada, les retraités dépendent davantage d'allocations gouvernementales que par le passé. En effet, en 1967, 62 % des prestations versées aux personnes âgées provenaient des paiements d'allocations gouvernementales. Ce pourcentage était de 68 % en 1997. Par ailleurs, le pourcentage des contributions personnelles aux régimes d'épargne privés est resté pratiquement inchangé depuis 1972. Les travailleurs versent environ la même part de leur revenu dans ces régimes d'épargne aujourd'hui qu'en 1972. Le coût des soins de santé, inclus dans les services sociaux, devrait augmenter, et passer de 13,5 % en 1994, à 17,2 % en 2031 et celui des pensions devrait passer de 5,2 % à 11,6 %. La situation pourrait s'aggraver, car les revenus personnels diminuant avec le vieillissement, le recours à l'aide sociale augmenterait.

« Ces changements influenceront notre façon d'envisager les relations de travail, les structures de rémunération, la formation scolaire et le rôle du gouvernement, des syndicats et des employeurs. Ils influeront aussi sur les quatre groupes désignés de l'équité en matière d'emploi. Pensez aux femmes occupant un emploi dans un environne-ment multidisciplinaire, aux minorités visibles au Canada, dans le contexte d'un lieu de travail international, où les compétences requises commencent à se faire rares, pensez aux personnes handicapées et au vieillissement de la population canadienne et à la demande de services sociaux et de soins de santé. Pensez aux populations autochtones et aux consé-quences de la mondialisation sur la culture locale et sur la société canadienne en général. » (Un participant à un colloque)

PREMIERS PRIX NATIONAUX D'EXCELLENCE EN GESTION DE L'INCAPACITÉ AU TRAVAIL

Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail

La première cérémonie annuelle de remise de prix a été présentée en septembre 2000 par l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail, de concert avec d'importants commanditaires canadiens du secteur industriel, des milieux syndicaux et du gouvernement. Ces prix visent à reconnaître et à récompenser les organisations et les personnes qui ont contribué à cette cause de manière exceptionnelle en mettant en oeuvre des programmes fondés sur les principes que l'Institut et d'autres chercheurs dans le monde entier ont jugés essentiels à la gestion efficace des limitations fonctionnelles au travail.

Voici les différentes catégories et les lauréats :

Catégories de prix	Lauréats
Organisations/Milieux de travail de petite taille	Chemainus Sawmill Unit (Weyerhaeuser)
Organisations/Milieu de travail de grande taille	Canadien Pacifique
Société d'État/Organisme gouvernemental	Ville de Medicine Hat
Fournisseur de services du secteur privé	The Co-operators
Initiative du service public	Edmonton Advisory Board on Services for Persons with Disabilities
Coordonateur du retour au travail/Spécialiste en gestion des limitations fonctionnelles au travail	John Hewitt, Workers compensation Board, Colombie-Britannique (à titre posthume)
Personne ayant fait preuve d'excellence en leadership public	Neil Weatherston, Insurance Corporation, Colombie-Britannique

Pour de plus amples renseignements :

Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail

Téléphone : en Colombie-Britannique, (250) 724-4344/8745
et en Ontario, (613) 260-2951

Télécopieur : (250) 724-8776
Site Web : www.nidmar.ca

LE PROGRAMME DU TRAVAIL ET L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL : D'HIER À DEMAIN

Allan J. Torobin
Politique stratégique et affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Ce numéro spécial de la Gazette du travail, *qui souligne le 100e anniversaire de travail, est une excellente occasion de passer en revue l'histoire de la participation du Programme du travail aux travaux de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Comme certains le savent peut-être déjà, d'autres articles du genre ont été publiés par le passé à ce sujet. En effet, dans l'édition du 50e anniversaire de la Gazette du travail, John Mainwaring, qui était à l'époque rédacteur adjoint de la publication, avait décrit, dans son article intitulé « Le Canada et le mouvement universel vers la justice sociale », l'évolution de l'OIT et la relation qu'entretenait le Canada avec l'OIT depuis sa création, en passant par la période de la dépression des années 30 et de la Deuxième Guerre mondiale, jusqu'aux années d'après-guerre.*

Dans son deuxième article sur le sujet, paru cette fois dans l'édition du 75e anniversaire de la Gazette du travail, John Mainwaring, devenu en 1964 directeur des Affaires internationales du travail au ministère du Travail, poste qu'il a occupé jusqu'en 1980, racontait comment avaient évolué, au cours des 25 années précédentes, la dynamique de l'OIT en tant qu'organisme et le rôle qu'y jouait le Canada en tant que pays membre par l'intermédiaire du ministère du Travail. Enfin, à sa retraite, John Mainwaring offrait un récit détaillé, très éclairant, de l'histoire de l'OIT dans un ouvrage publié par Travail Canada intitulé « L'Organisation internationale du travail : un point de vue canadien ».

L'importance de l'Organisation internationale du travail

L'Organisation internationale du travail est créée en 1919, principalement pour que soient établies des normes internationales du travail visant à enrayer « l'injustice, la misère et les privations ». Ce mandat est élargi par la suite pour inclure certaines questions plus générales, mais connexes, relatives aux politiques sociales et aux droits de la personne. Pendant la Deuxième Guerre mondiale, le Canada fournit un refuge à l'Organisation, à Montréal. L'OIT, l'unique organisation tripartite des Nations Unies (ONU), devient en 1946 une institution spécialisée des Nations Unies, au sein de laquelle sont représentés les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs qui prennent part à la gestion et aux activités.

Aujourd'hui, l'OIT compte 175 pays membres, parmi lesquels on retrouve des pays industrialisés, des pays en développement et des pays en transition (ancien bloc de l'Est). Outre ses activités traditionnelles d'établissement de normes, l'OIT assume une vaste gamme de fonctions, comme offrir de l'assistance en matière de formation et d'administration du travail aux pays en développement, effectuer de la recherche, publier divers documents relatifs au travail et à l'emploi et, tenir des réunions sur un secteur ou un volet particulier de l'économie.

Une des activités sous-jacentes actuelles de l'OIT est la mise au point de son récent mandat concernant les dimensions sociales de la mondialisation. L'intensification de la mondialisation et du libre échange font que les gouvernements ont de plus en plus de mal à gérer les questions sociétales et celles qui touchent le marché du travail au moyen de leurs instruments législatifs traditionnels. De plus, tant aux niveaux national qu'international, la préoccupation croissante de la tendance à la baisse des normes du travail fait que l'OIT devient un acteur important pour le Canada et pour le monde entier.

Les normes internationales du travail

L'établissement de normes internationales du travail est peut-être la plus connue des activités de l'OIT. Cette dernière adopte des normes du travail sous forme

de conventions, qui sont des traités internationaux donnant lieu à une ratification par les pays membres, ou sous forme de recommandations, qui sont plutôt des lignes directrices à caractère facultatif visant l'établissement de politiques et de plans d'action nationaux. Les normes internationales du travail sont l'aboutissement d'un processus unique de « négociation collective internationale » auquel prennent part, lors des conférences annuelles de l'OIT, des gouvernements, des représentants d'employeurs et des représentants de travailleurs du monde entier.

Ces normes, véritables modèles universels en matière de droits et de responsabilités au travail, ont pour but d'améliorer concrètement les conditions de travail et les pratiques en milieu de travail dans tous les pays du monde. À lui seul, le processus d'élaboration de ces normes est profitable. En effet, la recherche préparatoire, les consultations et les discussions tripartites permettent d'établir des points de référence pour les pays membres.

Plus globalement, les normes internationales du travail contribuent à la création de conditions démocratiques et au développement. Elles jouent un rôle important pour compenser les effets potentiellement négatifs de la concurrence internationale qui serait un frein à l'amélioration des conditions de travail selon certaines personnes. De plus, en réaffirmant la valeur de la justice sociale, les normes internationales sont essentielles pour relever le défi qu'est la mondialisation.

Un certain nombre de principes que les membres doivent respecter et promouvoir, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions correspondantes, sont énoncés dans la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en juin 1998. Ces principes fondamentaux concernent la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. Ils font également l'objet de huit conventions « fondamentales ».

La participation du Programme du travail aux travaux de l'OIT

Le Canada, l'un des membres fondateurs de l'OIT et membre du Conseil d'administration, a été l'un des pays les plus dynamiques et créatifs au cours des 80 dernières années, appuyant constamment les buts, les valeurs et la structure tripartite de l'Organisation. Pendant tout ce temps, le ministère fédéral du Travail, Travail Canada (aujourd'hui le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada) a assumé d'importantes responsabilités, dont diriger la participation du Canada aux travaux de l'OIT et établir la position du gouvernement à l'égard des questions relatives à l'OIT en collaboration avec les provinces, les territoires et les partenaires sociaux. En outre, le Programme du travail, en étroite collaboration avec les fonctionnaires du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international tant à Ottawa qu'au sein de la Mission permanente du Canada aux Nations Unies à Genève, s'emploie à assurer la représentation et la participation actives du pays.

Les premiers défis

Au cours des premières années, le Programme du travail a dû relever des défis afin de remplir son mandat, notamment, déterminer comment les conventions et recommandations de l'OIT portant sur des questions relevant de la compétence des provinces et territoires ainsi que du gouvernement fédéral pouvaient être appliquées au Canada et ratifiées par le Canada; établir la position du Canada à l'égard des projets de conventions et de recommandations de l'OIT, en tenant compte du point de vue des principaux acteurs, à savoir les ministères et organismes fédéraux, les provinces et les territoires ainsi que les organisations canadiennes d'employeurs et de travailleurs et, tenir compte des intérêts des provinces et des territoires lors des conférences et des réunions portant sur des sujets relevant de leur juridiction.

Ces problèmes de compétence se sont partiellement réglés à la suite de l'adoption d'une procédure incluant les fonctionnaires provinciaux au sein des délégations canadiennes participant aux réunions de l'OIT sur des normes dont l'objet est de juridiction provinciale. Cette façon de procéder permet aussi aux provinces et aux partenaires sociaux d'être consultés lors de l'établissement de la position du gouvernement.

Le point de vue des employeurs et des travailleurs

Selon la constitution de l'OIT, les gouvernements se doivent de consulter les « organisations les plus représentatives ». Au Canada, il s'agit en l'occurrence du Conseil canadien des employeurs, du Congrès du travail du Canada et de la Confédération des syndicats nationaux. Selon le principe de l'autonomie des parties, un principe fondamental adopté dès les

débuts de l'OIT, celle-ci ne s'attend pas à ce que les trois parties – le gouvernement, les employeurs et les travailleurs – s'entendent à tout coup sur les questions d'intérêt international liées au domaine du travail, mais elle exige que les parties examinent ces questions sérieusement lors d'échanges ou de consultations.

Dans le contexte canadien, c'est dès le début que les points de vue différents des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'égard de la participation du Canada aux travaux de l'OIT ont commencé à prendre forme.

À cette époque, tant les employeurs que les travailleurs voient d'un bon œil la participation du pays aux travaux de l'OIT, mais à des degrés différents et pour différentes raisons. Pour les travailleurs, l'implication du Canada leur ouvre une « fenêtre sur le monde », qu'ils jugent indispensable. En effet, le mouvement ouvrier canadien peut désormais appuyer le mouvement syndical international et promouvoir ainsi la protection sociale, l'amélioration des conditions de travail et le respect des droits de la personne. Du même coup, il peut exercer des pressions afin que les normes du travail soient améliorées et pour sensibiliser la population aux questions relatives au domaine du travail au Canada.

Pour leur part, les employeurs canadiens, bien qu'ils appuient les objectifs généraux de l'OIT, se disent préoccupés par le coût de la mise en œuvre des normes internationales du travail et par les répercussions qu'auront de telles normes sur l'attrait du Canada aux yeux des investisseurs et sur sa compétitivité à l'échelle internationale. Par la suite, les employeurs ont commencé à s'intéresser davantage aux activités de l'OIT, car ils y ont vu une source de collaboration avec les employeurs du monde entier sur les questions d'intérêt commun, ainsi que des possibilités de marché et de débouchés commerciaux. Aujourd'hui, les employeurs savent que l'OIT accorde de l'importance à leurs préoccupations et à celles des entreprises, et que cela peut être à leur avantage.

La question de la ratification

D'emblée, la question de la ratification suscite un problème embêtant pour le Canada. En effet, seul le gouvernement fédéral a le pouvoir de ratifier les conventions de l'OIT. Cependant, compte tenu de la division des pouvoirs établie par la Constitution, l'application de nombreuses conventions est du ressort à la fois du gouvernement fédéral et des provinces ou territoires.

Dans les premières années de la participation du Canada à l'OIT, l'autorité responsable de l'application des conventions n'est pas établie clairement. En outre, plusieurs des premières conventions adoptées par l'OIT, comme celles portant sur la journée de huit heures, sur la protection de la maternité, sur le travail de nuit des femmes et des enfants, sur l'âge minimum ou encore sur les mesures contre le chômage énoncées dans la Convention nº 2, devancent déjà la législation canadienne et les pratiques qui ont cours. En conséquence, les quatre premières conventions que le Canada ratifie, en 1926, visent les marins et le travail maritime, un secteur relevant exclusivement de la compétence du gouvernement fédéral[1].

La décision que rend le Comité judiciaire du Conseil privé, en 1937, dans le cas des conventions relatives au travail, influe grandement sur l'approche du Canada, et en particulier sur celle du ministère fédéral du Travail, en ce qui concerne la ratification des conventions de l'OIT. Cette décision confirme en effet que c'est au gouvernement fédéral, aux provinces, ou aux deux, d'adopter la législation canadienne visant l'application des conventions de l'OIT, selon la compétence dont relève l'objet de la convention, en fonction la Constitution. De ce fait, le gouvernement fédéral n'a pas le pouvoir d'édicter des lois visant à mettre en application, pour l'ensemble du Canada, des conventions de l'OIT portant sur les salaires, la durée du travail et le repos hebdomadaire dans les établissements industriels[2].

---

[1] Convention nº 7, sur l'âge minimum (travail maritime), 1920; Convention nº 8, sur les indemnités de chômage (naufrage), 1920; Convention nº 15, sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921; Convention nº 16, sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921.

[2] L'affaire concernait la Convention nº 1, sur la durée du travail (industrie), adoptée en 1919, la Convention nº 14, sur le repos hebdomadaire (industrie), adoptée en 1921, et la Convention nº 26, sur les méthodes de fixation des salaires minima, adoptée en 1928. Toutes ces conventions sont ratifiées par le gouvernement fédéral en 1935. La même année, le Parlement édicte des lois de mise en œuvre se voulant applicables dans l'ensemble du Canada.

Pendant près de 30 ans, cette décision, ou plus précisément l'interprétation qui en est faite, empêche le Canada de ratifier toute convention traitant de sujets relevant en partie de la compétence du fédéral et en partie de la compétence des provinces. Entre 1938 et 1959, le Canada a effectivement ratifié 11 conventions, mais 10 d'entre elles relevaient de la compétence fédérale[3]. La 11e convention ratifiée, la Convention nº 105, portant sur l'abolition du travail forcé, relève en principe de la compétence du gouvernement fédéral et des provinces, mais il est alors jugé inutile d'établir des lois à cet égard puisque le travail forcé est inexistant au Canada.

Ce n'est que dans les années 1960 et 1970, époque où le gouvernement fédéral et les provinces commencent à travailler en plus étroite collaboration sur les questions liées à l'OIT et où la portée du cas des conventions relatives au travail est réévaluée, que le Canada peut ratifier quelques conventions importantes dont l'objet relève de la compétence du gouvernement fédéral et des provinces : la Convention nº 111, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958); la Convention nº 122, sur la politique de l'emploi (1964); la Convention nº 87, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) et la Convention nº 100, sur l'égalité de la rémunération (1951).

L'approche alors développée est de ratifier les conventions de l'OIT portant sur des sujets relevant de la compétence du gouvernement fédéral et des provinces ou territoires que si toutes les administrations, au nombre de 14 aujourd'hui, acceptent sans hésitation de ratifier et d'appliquer ces conventions. Évidemment, cette unanimité, qui rend le processus difficile à gérer pour le Programme du travail, est l'une des raisons pour lesquelles le Canada a ratifié à ce jour relativement peu de conventions de l'OIT, soit 28 sur 183.

Les 20 dernières années

Le Programme du travail a continué de participer activement aux travaux de l'OIT dans les années 1980 et 1990.

La réunion régionale de l'OIT à Montréal

L'un des événements importants de cette période est la 12e Réunion régionale américaine de l'OIT, tenue à Montréal, en 1986. C'était la deuxième réunion régionale de l'OIT qu'organisait le Canada, la première ayant eu lieu en 1966, à Ottawa. La conférence de 1986 a attiré quelque 500 participants, dont des délégations tripartites de 30 pays membres de l'OIT. Il y a été question des progrès réalisés dans les Amériques en ce qui concerne l'OIT, du développement rural et des populations autochtones, ainsi que des relations du travail.

Une délégation canadienne tripartite a participé à la 13e et à la 14e Réunion régionale americaine de l'OIT qui ont eu lieu à Caraballeda au Vénézuela et à Lima au Pérou respectivement. Lors de la réunion de Lima, les délégués ont discuté du rapport *Un travail décent*, préparé par le nouveau Directeur général de l'OIT, Juan Somavia, dans une perspective de globalisation et d'intégration de l'économie.

Des conventions ratifiées

Le Programme du travail, après consultation avec d'autres ministères fédéraux intéressés, les provinces et territoires ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, est parvenu à amener le Canada à ratifier quatre conventions de l'OIT au cours de cette période : la Convention nº 162, sur l'amiante, en 1988; la Convention nº 147, sur la marine marchande (normes minima), en 1993; la Convention nº 160, sur les statistiques du travail, en 1995 et tout récemment, soit en juin 2000, la Convention nº 182, sur les pires formes de travail des enfants, que l'OIT a adoptée l'an dernier.

La ratification de cette dernière convention, qui coïncide de manière heureuse, avec le centenaire du Programme du travail, a été officialisée par la ministre du Travail, l'honorable Claudette Bradshaw, lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2000. Il était doublement important pour le Canada de ratifier la Convention sur les pires formes de travail des enfants puisqu'il s'agit de l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT et, une

[3] Sur les dix conventions qui apparemment ne mettent en jeu que la compétence fédérale, huit concernent les marins et deux visent respectivement les statistiques du travail et un service public d'emploi.

ratification rapide par le Canada, qui compte parmi les 27 pays ayant ratifié cette convention dans l'année suivant son adoption, montrait que le gouvernement était déterminé à travailler avec ses partenaires internationaux à l'élimination des formes abusives de travail des enfants et à la protection des droits et du bien-être des enfants. Le Canada appuie le Programme international pour l'abolition du travail des enfants depuis un certain nombre d'années. En juin 2000, le gouvernement a engagé une somme supplémentaire de 15 millions de dollars, répartie sur cinq ans, pour appuyer les programmes de l'OIT qui visent à éliminer le travail des enfants dans tous les pays du monde.

Les principes et droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration figurent dans huit conventions fondamentales de l'OIT, que les membres sont encouragés à ratifier. Le Canada a ratifié cinq de ces conventions, et le Programme du travail en est aux derniers stades des consultations auprès des provinces et territoires en vue de la ratification de la Convention nº 29, sur le travail forcé.

Les deux conventions qui n'ont pas encore été ratifiées sont la Convention nº 98, sur le droit d'organisation et de négociation collective, et la Convention nº 138, sur l'âge minimum. Bien que la législation et la pratique au Canada soient généralement conformes à la Convention nº 98, il subsiste quelques exceptions, comme le fait que, dans un certain nombre d'administrations, les travailleurs agricoles et certains autres groupes de travailleurs soient exclus de l'application de la législation régissant la négociation collective, ce que l'OIT considère contraire à la Convention. Quant à la Convention nº 138, bien que le travail des enfants ne soit pas considéré comme un problème au Canada, les lois ici ne sont pas conformes à toutes les dispositions de la Convention. Par exemple, aucune des administrations du Canada n'interdit toute forme de travail dans le cas des enfants âgés de moins de 12 ans, y compris les tâches légères adaptées à l'âge de l'enfant.

La gestion de la participation du Canada à la réforme de l'OIT

Le Programme du travail a aussi beaucoup fait pour que le Canada appuie activement le processus de modernisation et de réforme de la structure, des procédures et des méthodes de travail de l'OIT.

En effet, Lucille Caron, directrice des Affaires internationales au Programme du travail pendant 15 ans, a présidé un groupe de travail créé par le Conseil d'administration de l'OIT pour entreprendre la tâche difficile et politiquement délicate de définir un ensemble de réformes, dont le Canada avait été l'un des principaux défenseurs, concernant la Conférence internationale du Travail. Lucille Caron a été par la suite nommée présidente d'un autre groupe de travail, chargé de proposer des réformes en ce qui concerne le fonctionnement du Conseil d'administration même.

Le groupe des pays industrialisés à économie de marché de l'OIT, composé de pays de l'Europe de l'Ouest, du Japon, de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, du Canada et des États-Unis, et présidé par le Canada depuis sa création en 1976, est devenu un important groupe de défense des politiques, en particulier au chapitre de la réforme budgétaire et de la révision des normes.

Un élément essentiel des efforts de modernisation et de renouvellement déployés par l'OIT a été l'examen des activités d'établissement de normes visant à rendre ces dernières plus efficaces et mieux adaptées aux exigences de la nouvelle économie mondiale et, en fin de compte, à accroître la crédibilité de l'OIT. Lucille Caron a joué un rôle clé pour ce qui est d'établir la position des pays industrialisés à économie de marché à l'égard de la réforme des normes. Elle a aussi présidé la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail, du Conseil d'administration de l'OIT[4].

[4] Bien que le présent article porte principalement sur la participation du Programme du travail aux travaux de l'Organisation internationale du travail, de nombreux représentants des employeurs et des travailleurs canadiens ont grandement contribué eux aussi aux travaux de l'OIT au fil des ans. On compte notamment, du côté des employeurs, Harry Taylor, Allan Ross, Allan Campbell, Tom Robinson et Keith Richan, et du côté des travailleurs, Claude Jodoin, Kalmen Kaplansky, Joe Morris, Shirley Carr et Jean Marchand. Cette tradition impressionnante est maintenue grâce à Jean-Claude Parrot et Jim Lawson, qui sont respectivement les porte-parole actuels des travailleurs et des employeurs à l'OIT.

En 1997, le Programme du travail a fait le nécessaire pour que le Canada soit l'un des premiers pays à ratifier une modification apportée à la Constitution de l'OIT en vue de permettre l'abrogation des conventions désuètes. La nouvelle disposition a été appliquée pour la première fois à la session de l'An 2000 de la Conférence internationale du Travail, afin de retirer quatre conventions désuètes portant sur la durée du travail et une portant sur les travailleurs migrants.

Dans le cadre de son approche actuelle de réforme et de modernisation, l'OIT a adopté sous la direction de Juan Somavia, directeur général, quatre objectifs stratégiques selon lesquels elle élaborera ses programmes et politiques, ce que le Canada appuie fortement. Ces objectifs – le renforcement des normes ainsi que des principes et droits fondamentaux au travail, la promotion de l'emploi, la protection sociale, l'amélioration du dialogue social et du tripartisme – aideront grandement l'OIT à atteindre son but ultime : que tous aient un travail décent.

Le commerce et les normes du travail

Depuis quelques années, les gouvernements sont fortement incités à utiliser les règles du système de commerce international pour mettre en place des mécanismes d'exécution qui permettraient de régler tout problème concernant les normes du travail, les droits de la personne et d'autres questions sociales dans le nouveau contexte de la mondialisation.

Le gouvernement du Canada a choisi de passer par l'OIT pour promouvoir la conformité aux normes fondamentales du travail. En outre, il préconise le dialogue entre les pays au sujet des dimensions sociales de la mondialisation, une collaboration plus étroite entre l'OIT et d'autres organismes internationaux, ainsi qu'une plus grande cohérence entre les politiques sociales et économiques à l'échelle internationale.

Le Canada appuie le Groupe de travail sur la dimension sociale de la libéralisation du commerce international de l'OIT et participe à ses travaux. Ce groupe de travail examine les grandes questions de principe relatives à la dimension sociale de la libéralisation des échanges internationaux. De plus, le Canada préside la Sous-commission sur les entreprises multinationales, qui est chargée d'examiner la façon dont la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1976) est appliquée, d'étudier les demandes d'interprétation de la Déclaration et de suivre de près les activités de l'OIT et d'autres organismes qui concernent les entreprises multinationales.

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail et son suivi

Conformément à l'approche du gouvernement dans le débat sur le commerce et les normes du travail, le Programme du travail a joué un rôle important dans la participation du Canada à l'élaboration et à l'adoption, en juin 1998, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi.

Au Sommet mondial pour le développement social, qui a eu lieu à Copenhague en 1995, l'OIT avait été décrite comme un joueur clé dans la promotion des normes fondamentales du travail sur la scène internationale. De plus, à la première Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce, tenue à Singapour en décembre 1996, les ministres du Commerce ont indiqué, dans une déclaration, qu'ils renouvelaient leur engagement à observer les normes fondamentales du travail reconnues à l'échelle internationale et qu'ils reconnaissaient l'OIT comme l'organe compétent pour établir ces normes. Ils ont cependant précisé que l'avantage comparatif de certains pays sur le plan commercial, en particulier des pays en développement où les salaires sont peu élevés, ne devait en aucune façon être remis en question.

À partir de ce moment, il incombait à l'OIT de montrer sa crédibilité quant à la dimension sociale de la mondialisation. Il y avait là une conjoncture favorable pour l'OIT et pour les pays, comme le Canada, qui appuyaient toute initiative énergique de l'OIT sur les normes fondamentales du travail.

En juin 1998, la Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (Mark Moher, Ambassadeur du Canada, était président de la Commission de la Déclaration de principes). Cette dernière précise la nature et la portée des obligations – énoncées dans la Constitution de l'OIT – que tous les pays membres sont tenus de remplir du fait de leur affiliation. Rappelons que les principes et droits fondamentaux sont la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Conformément à sa nature strictement fondée sur la promotion, la procédure de suivi qui accompagne la nouvelle déclaration de l'OIT vise à encourager les efforts déployés par les membres en vue de traduire dans la réalité les principes qui y sont énoncés, à permettre de définir les domaines où l'assistance de l'OIT – sous forme de coopération technique – peut aider les membres à mettre en œuvre les principes fondamentaux, et à évaluer l'efficacité des initiatives de l'OIT à ce chapitre.

La Déclaration et son suivi servent d'outil destiné à favoriser la transparence et la responsabilisation des membres pour ce qui est d'adhérer aux droits fondamentaux des travailleurs. Il est à espérer que l'application des principes énoncés dans la Déclaration contribuera sensiblement à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs et de leurs familles. À l'approche du nouveau millénaire, le Programme du travail a su faire en sorte que le gouvernement fournisse de l'information complète sur la législation et la pratique au Canada pour les premiers rapports annuels présentés conformément au suivi de la Déclaration. À la session de la Conférence internationale du Travail, en juin 2000, la ministre du Travail, l'honorable Claudette Bradshaw, a pris part à des discussions portant sur le premier Rapport global dont il est question dans la Déclaration.

Les plaintes : gestion des réponses des divers gouvernements au Canada

Une autre des activités importantes du Programme du travail au cours des 20 dernières années a été de gérer la préparation des réponses du gouvernement fédéral ou des gouvernements des provinces et territoires aux plaintes relatives à la liberté syndicale déposées dans le cadre d'un processus établi par l'OIT au début des années 50.

Selon ce processus, les associations nationales et internationales de travailleurs ou d'employeurs peuvent déposer des plaintes de non-conformité aux principes de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective. Un organe tripartite, le Comité de la liberté syndicale, examine ces plaintes, qui peuvent être déposées contre n'importe quel pays membre, qu'il ait ou non ratifié les conventions en cause. C'est que la liberté syndicale, qui fait l'objet de la Convention nº 87, ratifiée par le Canada, et le droit d'organisation et de négociation collective, traité dans la Convention nº 98, qui n'a pas été ratifiée par le Canada, comptent parmi les principes énoncés dans la Constitution de l'OIT, auxquels tous les pays membres doivent adhérer.

Quand les plaintes visent des lois provinciales, c'est le gouvernement de la province en question qui prépare une réponse, après consultation du Programme du travail, au sujet des principes applicables de l'OIT.

Près de la moitié des plaintes déposées contre le Canada concernaient les restrictions salariales qu'ont imposé les gouvernements fédéral et provinciaux dans le secteur public, principalement au milieu des années 80 et au début des années 90. Les autres plaintes portaient sur diverses questions, allant des mesures de retour au travail dans les secteurs public et privé aux restrictions relatives au droit de grève et au droit de négocier collectivement, en particulier dans le secteur public.

D'une part, le Programme du travail a toujours perçu ce mécanisme de contrôle comme une part essentielle du rôle de l'OIT, et la fréquence à laquelle sont déposées les plaintes comme un signe de la vitalité des institutions démocratiques dans des pays, comme le Canada, qui prônent la liberté d'expression à l'échelle internationale sans représailles. D'autre part, le Canada a parfois eu des divergences d'opinion marquées avec l'OIT, qui semblaient avoir des vues étroites à l'égard de questions comme la définition de « services essentiels », selon laquelle les grèves peuvent être interdites ou limitées.

Les défis et perspectives au 21e siècle

Bon nombre des questions qui ont mené à la création de l'OIT sont encore importantes aux yeux des nombreux travailleurs, à travers le monde, qui sont victimes de discrimination dans l'emploi ou qui ne jouissent pas de conditions de travail décentes. Parallèlement, l'OIT continue de se pencher sur de nouveaux moyens d'améliorer et d'actualiser ses activités d'établissement de normes.

La mondialisation a stimulé la croissance du travail atypique et l'apparition de nouvelles formes de relations d'emploi. L'un des plus grands défis que doit relever l'OIT est de trouver des moyens de protéger les travailleurs touchés par ces formes de travail. Pour le Canada, les discussions de l'OIT ont donné l'occasion aux parties d'examiner si la législation et la pratique ayant cours assuraient une protection suffisante.

Une autre perspective intéressante pour le Canada est le nouvel intérêt que porte l'OIT aux préoccupations des entreprises et des employeurs. L'emploi est au cœur du mandat de l'OIT, qui reconnaît que les

entreprises prospères constituent le noyau de toute stratégie visant à créer des emplois et à hausser le niveau de vie. L'OIT a mis sur pied une vaste gamme de programmes axés sur les entreprises, où l'accent est surtout mis sur le développement de l'entreprenariat, la formation des cadres et le développement des petites entreprises. L'une des principales initiatives est le Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises, lancé en janvier 2000, afin d'aider les gouvernements, les partenaires sociaux et les communautés à libérer le potentiel de création d'emplois de qualité dans le secteur de la petite entreprise.

À l'aube de ce nouveau siècle, il sera opportun et stimulant pour le Programme du travail, en collaboration avec les provinces et territoires ainsi que les partenaires sociaux, de réexaminer et possiblement d'améliorer, les processus traditionnels de consultation des principaux acteurs auxquels a recours le gouvernement afin d'établir sa position à l'égard des questions que traite l'OIT. À ce chapitre, le Programme du travail devra composer avec plusieurs réalités, comme le nombre croissant de dossiers à l'OIT, le grand nombre d'acteurs à consulter au Canada, les délais souvent courts, les multiples priorités et les répercussions possibles sur les ressources, ainsi que la nécessité de veiller à ce que la position du Canada reflète les diverses opinions de tous les intéressés possibles. Cependant, ce nouvel examen des mécanismes de consultation permettra peut-être au Canada de ratifier une convention clé de l'OIT, soit la Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales (nº 144), adoptée en 1976.

Conclusion

Depuis la création de l'OIT en 1919, le Canada a été l'un des pays les plus dynamiques et dont l'apport a été le plus constructif. En effet, le Canada compte parmi les pays avec qui l'OIT a entretenu les relations les plus étroites et les plus fructueuses. Le Programme du travail, au nom du gouvernement du Canada et en collaboration avec les provinces, les territoires et les partenaires sociaux, a eu le privilège de gérer pendant près d'un siècle la participation du Canada aux travaux de l'OIT.

En regardant vers l'avenir, l'OIT est particulièrement bien placée pour veiller à ce que la dimension sociale de la mondialisation soit prise en considération. La mondialisation et le changement technologique peuvent améliorer la vie des gens partout dans le monde, mais il faut pour cela que les forces du progrès social et celles du progrès économique travaillent ensemble. Le Programme du travail continuera de diriger la multitude d'activités qui entourent la participation du Canada aux travaux de l'OIT et, surtout, d'appuyer les efforts que l'OIT déploie pour promouvoir l'adoption d'une approche intégrée en ce qui concerne le développement social et économique au 21e siècle.

ASSOCIATION CANADIENNE DES ADMINISTRATEURS DE LA LÉGISLATION OUVRIÈRE (ACALO)

Martine-Lise Gauthier et Virginia Jakutavicius
Politique stratégique et affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Selon la Constitution canadienne, les questions liées au domaine du travail relèvent en partie de la compétence du gouvernement du Canada et en partie de la compétence des provinces et territoires. Ainsi, il existe au Canada 14 groupes distincts de lois et règlements régissant une multitude de questions relatives au milieu de travail et 14 structures administratives indépendantes. La coopération et l'échange d'information permanents entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires dans le domaine du travail revêtent donc une importance considérable pour les employeurs et les travailleurs canadiens, ainsi que pour l'économie canadienne.

L'objectif de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière créée en 1938 est la mise en place d'une tribune pour échanger de l'information et des idées sur l'application de la législation ouvrière au Canada et sur d'autres questions liées au travail. Toutes les administrations membres sont sur un même pied d'égalité. L'Association est composée de sous-ministres responsables du domaine du travail au sein des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ainsi que de plusieurs chefs d'organismes chargés de la santé et de la sécurité au travail.

L'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière fait partie intégrante de l'histoire du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, qui fête cette année ses 100 ans. Voici donc, pour l'occasion, un aperçu des origines de l'ACALO, de son évolution et de ses réalisations.

Les origines

Les origines de l'Association remontent à une institution américano-canadienne nommée International Association of Governmental Labor Officials. Cette Association vit le jour en 1914, à la suite de la fusion de l'Association of Chiefs and Officials of Bureaus of Labor (formée en 1883) et de l'Association of Factory Inspectors (formée en 1887). Le Canada est alors membre de l'Association of Factory Inspectors.

L'acte constitutif de l'Association établit que l'Association est formée de [TRADUCTION] « membres du département du Travail des États-Unis ainsi que du ministère du Travail du Dominion du Canada ». Ses objectifs consistent à [TRADUCTION] « favoriser la collaboration de tous les services des gouvernements fédéraux, provinciaux et d'État qui sont chargés de l'application des lois et des règlements régissant la protection et le bien-être des travailleurs, l'amélioration de l'application de ces lois et de ces règlements, l'établissement d'une législation progressive et la collaboration avec les associations d'employés et d'employeurs, et, grâce à un échange d'informations, réaliser une uniformisation accrue des lois et des règlements, ainsi que de leur application ».

En 1936, A. W. Crawford, président de la Minimum Wage Board (Commission du salaire minimum) de l'Ontario et président de l'Association internationale, propose qu'une section canadienne soit créée. En septembre 1937, lors d'une conférence de l'International Association of Government Labor Officials, M. Crawford tient une réunion de délégués canadiens afin de discuter de la mise sur pied d'une organisation canadienne. Les délégués votent en faveur de la tenue d'une conférence à laquelle prendront part toutes les provinces, l'année suivante.

La conférence a lieu à Ottawa, du 23 au 25 mai 1938. Les délégués y étudient deux propositions : la formation d'une section canadienne, de l'International Association of Government Labor Officials et la création d'une association canadienne distincte. Comme aucune disposition de l'acte constitutif de l'Association internationale n'autorise l'affiliation d'une organisation canadienne, les délégués du Canada optent pour la création d'une association strictement canadienne s'inspirant du modèle international.

Les statuts de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière sont adoptés le 7 juin 1939.

Les objectifs de la nouvelle association sont les suivants :

- favoriser la collaboration mutuelle entre tous les administrateurs de la législation ouvrière au Canada;
- offrir une tribune où l'on échange de l'information concernant l'objet et l'application de la législation ouvrière;
- favoriser l'adoption des meilleures normes possibles d'application de la loi;
- réaliser une uniformisation accrue des politiques relatives à la législation ouvrière.

Au fil des ans, les membres de l'Association canadienne, tout en continuant de se préoccuper de la législation ouvrière et d'accorder de l'importance à l'échange d'informations, se concentrent de plus en plus, lors de leurs réunions, sur ce qui suit :

- cerner les politiques, les programmes, les pratiques exemplaires, les tendances nouvelles, les questions préoccupantes et les problèmes communs, et entreprendre des projets de recherche conjoints à leur sujet;
- s'occuper de plus en plus des questions touchant le travail à l'échelle internationale;
- confier des projets précis aux comités permanents et aux comités spéciaux pour que toutes les administrations puissent en profiter.

L'évolution de la structure

Les membres

Durant les premières années, l'Association compte parmi ses membres les ministres et les sous-ministres du Travail. Toutefois, dans les années 50, elle devient une tribune pour les sous-ministres, même si les ministres du Travail sont encore invités aux réunions annuelles. En établissant une structure de comités permanents, dans les années 60, l'Association élargit ses horizons et met à contribution les hauts fonctionnaires des ministères du Travail.

Dans les années 80, puisque l'application des programmes et de la législation touchant la santé et la sécurité au travail dans certaines administrations relève d'un organisme plutôt que du ministère du Travail, la décision est prise d'inviter les chefs d'organismes de santé et de sécurité au travail aux réunions annuelles, en qualité de membres associés. En 1989, ils obtiennent le titre de membres à part entière.

Afin d'atteindre plus facilement ses objectifs, l'Association se dote d'une structure formelle : un comité exécutif, un secrétariat et un certain nombre de comités permanents et spéciaux. Cette structure demeure inchangée à ce jour.

Le Comité exécutif est formé d'un président, de quatre vice-présidents, du président sortant et du secrétaire. Les membres du Comité exécutif, qui sont nommés à la réunion annuelle, s'efforcent d'assurer un équilibre régional dans le choix des membres. Tandis que toutes les administrations s'occupent conjointement de la planification des activités de l'Association, c'est au Comité exécutif que revient principalement la tâche de gérer le fonctionnement général de l'Association. Au cours de l'année, le Comité exécutif dresse, en collaboration avec toutes les administrations, le projet d'ordre du jour de la réunion du printemps ainsi que celui de la réunion annuelle. Il s'occupe de diverses questions qui se présentent entre les conférences et de celles que les membres lui confient. En outre, le Comité exécutif tient plusieurs réunions par année, par voie de conférence téléphonique.

Le Secrétariat est assuré depuis toujours par le ministère fédéral du Travail (aujourd'hui le Programme du travail de Développement des ressources humaines

Canada). Conformément aux statuts de l'Association, le secrétaire est nommé par le ministère fédéral responsable, avec l'assentiment du Comité exécutif. Cette formule existe depuis l'adoption des statuts, en juin 1939. Le Secrétariat est chargé de soutenir les activités de l'Association et de ses comités.

Les comités

De 1942 à 1968, l'Association fonctionne principalement par comités spéciaux, chargés d'examiner une question ou de mener à bien un projet en particulier. Une fois son mandat achevé, le comité est dissout. Par exemple, dans les années 40, 50 et 60, des comités spéciaux sont créés pour étudier diverses questions, notamment : les rapports annuels des ministères; la formation en apprentissage; la situation des femmes dans les industries de guerre; les questions liées à l'Association canadienne de normalisation; à l'Organisation internationale du Travail (OIT); la protection des machines; la réglementation des ressources pétrolières et gazières; les compétences des agents de sécurité industrielle; les statistiques sur les relations du travail; la formation des inspecteurs; le rôle des ministères du Travail dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

En 1968, l'Association décide de mettre sur pied des comités permanents composés d'au moins un représentant principal de chaque administration. Ces comités ont pour mandat d'étudier les problèmes et les questions que leur confient les sous-ministres, d'effectuer de la recherche, de formuler des recommandations, d'échanger des points de vue et des expériences, de promouvoir des activités de perfectionnement du personnel et d'examiner les problèmes de formation et de recrutement.

Quatre des cinq premiers comités permanents existent encore aujourd'hui. Il s'agit du Comité des relations de travail, du Comité des normes du travail, du Comité de la statistique et des recherches et du Comité de la sécurité et de la santé au travail. Le cinquième comité permanent, le Comité de la formation, a été dissout. En 1976, l'Association a mis sur pied le Comité de la politique concernant la main-d'œuvre féminine, dont le nom a été changé en 1980 pour « Comité de la main-d'œuvre féminine ».

Outre ces comités permanents, des comités spéciaux sont sollicités lorsque des questions précises doivent être examinées. Par exemple, de tels comités ont été créés pour l'examen du rôle et des activités de l'Association en 1970, la planification des carrières dans les ministères du Travail (1974), l'échange d'agents du travail entre les différentes administrations (1975), les tests de dépistage obligatoire des drogues en milieu de travail (1986), l'indemnisation des travailleurs accidentés (1990) et l'équilibre entre les activités professionnelles et personnelles (2000), pour n'en nommer que quelques-uns.

Les réunions annuelles

Dès la création de l'ACALO, la réunion annuelle compte parmi les principales activités qui permettent l'échange d'informations entre les membres de l'Association. Ces réunions ne sont interrompues qu'entre 1944 et 1948, à cause de la Deuxième Guerre mondiale. Au début, les réunions annuelles se tiennent à Ottawa. Toutefois, à partir de 1950, elles ont lieu dans les différentes administrations, à tour de rôle, afin de mieux répartir entre les administrations les coûts engendrés par l'organisation des réunions. De plus, le comité exécutif, qui se réunissait en personne au moins trois fois par année, décide en 1990 de profiter des nouvelles technologies et tient, depuis lors, plusieurs réunions par voie de conférence téléphonique au cours de l'année.

En 1985, les membres de l'Association décident d'organiser une seconde réunion, qui portera le nom de « réunion du printemps ». Cette dernière se déroulera en même temps que la réunion de mai des sous-ministres et portera sur les questions liées à l'Organisation internationale du travail (OIT). Cette seconde réunion, qui dure une journée, a lieu dans la région de la capitale nationale.

Les réalisations

L'une des principales réalisations de l'Association est d'avoir permis aux administrations de profiter des recherches qu'elles ont effectuées au fil des ans. Il est certain qu'aucune administration n'aurait eu les ressources nécessaires pour effectuer seule toute cette recherche à l'échelle nationale. Les projets de recherche ont porté notamment sur les sujets suivants : les conséquences du progrès technologique, l'effet de l'adoption des unités métriques sur la sécurité et la santé au travail, la qualité de vie au travail, la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche et de la construction, la détermination du salaire minimum, la législation sur l'équité salariale, le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées

au travail, la coopération patronale-syndicale, la coopération entre les administrations (y compris des ententes d'assistance mutuelle, des fusions de centres d'information et le Réseau de partage de renseignements sur le travail) ainsi que le travail et les responsabilités familiales.

Grâce à l'échange d'informations, les administrations ont pu s'enrichir mutuellement de leur savoir et leur expérience, que ce soit sur le plan de l'élaboration de politiques ou sur le plan législatif et opérationnel.

L'Association a aussi laissé en héritage des publications et des statistiques nationales se rapportant au domaine du travail, dont bon nombre sont encore utilisées et publiées aujourd'hui.

Dès les premières années, les membres de l'Association reconnaissaient l'importance de fournir aux administrateurs de la législation ouvrière des données statistiques essentielles à la prise de décision. Les membres ont donc demandé au ministère fédéral du Travail et à Statistique Canada de recueillir des données précises et de regrouper des statistiques à l'échelle nationale. Aussi, la Division de l'analyse de la législation du travail du Programme du travail continue de diffuser, dans le site Internet du ministère, certains des rapports élaborés à partir de ces données. D'autres statistiques sont toujours recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail, du Programme du travail. Les gouvernements, les syndicats et les employeurs des provinces et des territoires utilisent encore aujourd'hui ces statistiques.

Les questions touchant le travail à l'échelle internationale

L'Organisation internationale du Travail (OIT)

Depuis sa création, les membres de l'Association s'intéressent de près aux questions touchant le travail à l'échelle internationale. L'importance accordée à ces questions s'accroîtra probablement en raison de la mondialisation, des liens qui se resserrent entre les marchés du travail et des préoccupations que suscitent le commerce et ses effets sur le monde du travail et les droits de la personne.

Tout au long de son histoire, l'Association a servi de tribune pour la consultation intergouvernementale, en particulier au sujet des travaux de l'OIT. Bien qu'au Canada ce soit la division des Affaires internationales du travail du Programme du travail qui s'occupe des questions intéressant cette Organisation, l'Association continue d'offrir une importante tribune permettant de discuter des questions liées au travail à l'échelle internationale et de préparer le Canada pour les travaux de l'OIT. Notons à titre d'exemple récent les consultations qui ont amené le Canada à ratifier rapidement, soit en juin 2000, la convention n° 182 de l'OIT sur l'élimination des pires formes de travail des enfants.

L'Association a également été au cœur des consultations intergouvernementales pour l'Accord intergouvernemental canadien concernant l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail.

Les relations avec d'autres organisations internationales

Les membres de l'Association ont toujours jugé important d'établir et de maintenir des relations étroites avec des organisations d'autres pays industrialisés de l'Occident, afin de profiter des échanges d'informations et des points de vue relatifs aux questions d'intérêt commun liées au domaine du travail.

Aussi c'est pourquoi, même après la création de l'ACALO, en 1938, certaines provinces, ainsi que le gouvernement fédéral, sont restés membres de l'International Association of Governmental Labor Officials et ont continué d'assister aux réunions de cette association mère. Pendant de nombreuses années, les deux associations ont envoyé des délégués à leurs réunions respectives, afin d'échanger l'information concernant les pratiques et les nouvelles tendances dans le domaine du travail aux États-Unis et au Canada.

En 1979, l'International Association of Governmental Labor Officials est réorganisée en une nouvelle association, la National Association of Governmental Labor Officials. Il s'agit d'une association apolitique composée de commissaires, de directeurs et des secrétaires du Travail de chaque territoire ou état des États-Unis. L'association s'emploie à accroître la

protection des droits des travailleurs et à promouvoir la sécurité et la santé au travail. Récemment, l'Association canadienne et la National Association of Governmental Labor Officials ont tenté de rétablir leurs liens de travail.

L'Association canadienne a également établi un contact avec une autre organisation analogue, le Department of Labour Advisory Committee de l'Australie. Ce dernier est formé des chefs des ministères d'États et du Commonwealth chargés des questions relatives à l'emploi et aux relations du travail en Australie. De 1975 à 1983, les deux associations envoient des délégués à leurs réunions annuelles respectives. Cependant, au début des années 80, la représentation canadienne aux réunions du comité australien est remise en question en raison du coût des déplacements en Australie. Cette période est marquée par un contexte économique général difficile et par des compressions budgétaires dans le secteur public. Bien qu'aujourd'hui le Canada n'envoie plus de représentant aux réunions annuelles en Australie, ce dernier est toujours actif. Un échange de lettres a repris entre les deux associations au milieu des années 90.

Conclusion

L'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière est un bon exemple de mécanisme intergouvernemental qui favorise l'établissement et la promotion de relations de travail marquées par la collaboration entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires, au profit des travailleurs et des employeurs canadiens et de l'économie canadienne.

Le mandat de l'Association créée en 1938 pour permettre l'échange d'information entre les administrations s'est élargi au fil des ans. En effet, les membres se sont progressivement appliqués à cerner les problèmes et les questions préoccupantes et à trouver des solutions communes, à repérer les pratiques exemplaires et à entreprendre des projets de recherche conjoints au profit de toutes les administrations. De plus, au cours des dernières années, l'Association s'est penchée davantage sur les questions d'intérêt international liées au domaine du travail et, dans le contexte de la mondialisation, il ne fait aucun doute que ses travaux à cet égard continueront de prendre de l'ampleur.

L'existence de l'Association 62 ans après, atteste toute l'importance qu'elle revêt pour les administrations responsables de la législation du travail au Canada.

LES SERVICES DE BIBLIOTHÈQUE ET LE PROGRAMME DU TRAVAIL

Sara Sprague
Bibliothèque et Services de gestion d'information
Développement des ressources humaines Canada

Les services bibliothécaires ont toujours tenu un rôle important dans le programme du Travail du Canada. Il n'est pas surprenant de constater qu'un des rôles principaux du programme a été consacré à la cueillette et la diffusion d'information relative aux relations de travail et aux relations industrielles. Peu de temps après sa création en 1900, le ministère du Travail a commencé à recueillir des rapports sur les conditions industrielles dans plusieurs pays du monde. À la fin de la première année d'opération, 2 500 volumes avaient été recueillis et répertoriés dans une bibliothèque. On fondait beaucoup d'espoir dans cette bibliothèque, tel qu'il est décrit dans le premier rapport annuel du ministre du Travail de l'époque, William Lyon Mackenzie King :

> *"It is hoped that this library may serve, in addition to keeping the public informed of important movements and developments at home and abroad...to accumulate by degrees a store of material which will furnish original sources of information for the history of the industrial growth and development of Canada."* (House of Commons, "Report of the Department of Labour for the year ended June 30, 1901", Sessional Paper no. 36, A. 1902, p. 65.)

Cette aspiration a été réalisée, car la bibliothèque a continué de développer sa collection, devenant ainsi une des plus vastes sources d'information au Canada en matière des relations de travail et des relations industrielles. Aujourd'hui, cette collection constitue une partie vitale de la bibliothèque de Développement des ressources humaines Canada. De nouvelles collections ont été créées à la bibliothèque grâce au regroupement des ministères qui forment le nouveau ministère, lors d'une réorganisation majeure du gouvernement fédéral en 1993 : ces collections proviennent des bibliothèques d'anciens ministères, en majeure partie de Travail Canada et d'Emploi et Immigration mais également des bibliothèques du Secrétariat d'État et de Santé et Bien-être social Canada.

De nos jours, la bibliothèque de Développement des ressources humaines Canada contient environ 400 000 volumes, traitant un large éventail de sujets en sciences sociales reliés au travail effectué par les employés du ministère. Elle procure également à ses employés un accès électronique à quelques 3 000 périodiques, plus de 50 bases de données sur des sujets spécifiques ainsi que plusieurs outils électroniques de référence. Ces sujets incluent : la politique économique, l'éducation, les avantages sociaux, l'emploi et le chômage, l'équité en matière d'emploi, la prévention des incendies, la sécurité du revenu, l'information technologique, les relations de travail et les relations industrielles, le droit du travail, les profils du marché du travail, l'alphabétisation, la gestion, la santé et la sécurité au travail, les professions, l'équité salariale, l'administration publique, la politique sociale, la formation, les salaires, l'aide sociale, les femmes, l'indemnisation des accidentés du travail, et la jeunesse.

La bibliothèque est une ressource d'information unique, en ce qui a trait à l'historique du travail au Canada. Cette bibliothèque offre un intérêt particulier aux chercheurs qui effectuent des recherches sur les relations de travail et les relations industrielles, car ils y trouveront un nombre important de revues traitant des relations industrielles et de l'économie du travail, des journaux d'organisations syndicales canadiennes et des publications de l'Organisation internationale du travail sur des sujets qui préoccupent les autorités intergouvernementales. De plus, la bibliothèque conserve un rassemblement d'archives des publications de Développement des ressources humaines Canada et des anciens ministères incluant ceux du Travail, de Emploi et Immigration, de Main-d'œuvre et Immigration et de la Commission d'assurance-chômage. Elle est également fière de posséder la collection d'archives du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration qui existait au cours des années 50.

La bibliothèque procure un vaste éventail de services au personnel du ministère et offre également ses ressources à la population du Canada, par l'accès de son emplacement à Hull, Québec et par son service de prêt entre bibliothèques. Les chercheurs peuvent accéder aux ressources de la bibliothèque, en consultant le catalogue, Primo, qui est disponible sur

le site Internet de la bibliothèque nationale. Le catalogue Primo inclut les descriptions bibliographiques des ressources électroniques et des liens vers les publications sur Internet et sur des « Listes Vedettes » qui identifient les récentes publications, ajoutées à la collection de la bibliothèque.

Étant donné que les chercheurs peuvent vouloir communiquer directement avec la bibliothèque, le site Internet offre les adresses de courriel et les adresses postales (tout comme les numéros de téléphone ainsi que les numéros de télécopieur). Le personnel de la bibliothèque peut aider sa clientèle à accéder à une quantité d'informations factuelles et statistiques contenues dans ses collections et peut diriger celle-ci, soit vers d'autres ressources du ministère ou vers des ressources externes.

Au cours des 100 dernières années, plusieurs modifications ont été apportées aux technologies reliées aux services de la bibliothèque : les fiches de catalogue écrites à la main ont été remplacées par des descriptions électroniques, disponibles sur Internet et les ressources virtuelles contenues dans des bases de données à travers le monde enrichissent la collection à l'intérieur des murs de la bibliothèque. La bibliothèque continuera d'exploiter les plus récentes technologies d'information, pour procurer l'information détaillée requise par Développement des ressources humaines Canada, plus particulièrement dans les composantes du programme du Travail.

La bibliothèque est ouverte au grand public

Visitz notre site Web à
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/library/common/libx.shtml

Bibliothèque ministérielle de DRHC

- Offre un large éventail de renseignements en sciences sociales, dont des livres, périodiques, rapports de recherche, documents gouvernementaux, matériel audiovisuel et banques de données.
- Dispose également d'une collection historique de publications provenant des anciens ministères, Emploi et immigration, Travail, Main-d'oeuvre et immigration, Assurance-chômage et Citoyenneté et immigration.

UN BREF HISTORIQUE DU BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

Pam Roper
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Développement des ressources humaines Canada

Créé en 1954, le Bureau de la main-d'œuvre féminine est la plus ancienne organisation fédérale formée pour traiter des préoccupations des femmes. Au moment de sa création, le Bureau avait pour fonction première d'assurer un suivi de la participation naissante des femmes à la population active. Lorsque les femmes ont commencé à être beaucoup plus nombreuses à occuper des emplois rémunérés et à conserver ces emplois, le mandat du Bureau fut élargi de façon à promouvoir des politiques touchant notamment les congés de maternité et l'accès pour les femmes à des professions à prédominance masculine. Bien que la place qu'occupent les femmes sur le marché du travail soit maintenant assez solide, certains défis, comme l'atteinte d'un équilibre entre le travail et la famille, le rétrécissement de l'écart de salaires et de revenu et la lutte contre le harcèlement sexuel, doivent encore être relevés. Les paragraphes qui suivent présentent un bref résumé de l'évolution du mandat du Bureau de la main-d'œuvre féminine au cours des 46 dernières années.

De 1954 à 1995 – Travail Canada : Pleins feux sur le milieu de travail

De 1954 à 1995, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a eu pour mission de faire progresser le plein emploi et l'égalité des chances pour les femmes. En vertu de ce mandat, le Bureau a effectué des travaux de recherche, d'analyse et de diffusion d'information au sujet de questions liées au milieu de travail. Il a aussi collaboré à des initiatives stratégiques visant à améliorer la situation des femmes au sein de la population active, consulté de façon régulière des syndicats, des employeurs, d'autres secteurs de compétence ainsi que des organisations non gouvernementales et internationales et travaillé en collaboration avec ces parties. Il a géré le Programme de subventions Marion V. Royce, dont le nom rend hommage à la première directrice du Bureau de la main-d'œuvre féminine, ainsi que le Fonds pour la promotion de l'égalité en milieu de travail. Les deux programmes ont appuyé des initiatives novatrices se rattachant à l'équité en milieu de travail. Les deux fonds ont été annulés en 1995 lorsque le Bureau de la main-d'œuvre féminine a accepté un nouveau mandat.

De 1995 à 2000 – Développement des ressources humaines Canada : Pleins feux sur l'analyse comparative entre les sexes

À l'automne 1995, lorsque le ministère du Développement des ressources humaines Canada a été créé à la suite de la fusion de plusieurs ministères, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a commencé à s'occuper de questions touchant davantage le vaste éventail de politiques et de programmes dont le Ministère assumait la responsabilité. Le Bureau s'affairait alors à préparer la contribution du Canada à la 4e Conférence mondiale sur les femmes (Nations Unies), qui devait se tenir en 1995. Un des principaux événements de cette conférence était la promotion à grande échelle de l'analyse comparative visant à avancer l'égalité entre les sexes. Le Cabinet fédéral a adopté officiellement cette analyse dans le cadre du plan d'action national de 1995 sur l'égalité des sexes, ce qui engageait les ministères fédéraux à mettre en application ce type d'analyse. Par conséquent, en 1995, le Bureau de la main-d'œuvre féminine s'est vu confier le nouveau mandat de préparer et de promouvoir le recours à l'analyse comparative entre les sexes dans tous les secteurs du Ministère.

Analyse comparative entre les sexes : un processus

L'analyse comparative entre les sexes est un processus qui permet de déterminer les différences spécifiques entre les modes de participation des femmes et des hommes dans les structures économiques, sociales et juridiques. Elle permet également de déterminer comment ces modèles interagissent avec d'autres facteurs de diversité comme la race, l'appartenance ethnique, l'incapacité,

l'orientation sexuelle et le milieu (rural/urbain, etc.). Cette analyse peut éclairer et améliorer de façon significative l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes ainsi que les processus de prestation de services. Bien que le Canada ait fait de grands pas en vue de rétrécir l'écart entre les hommes et les femmes sur les plans social et économique, il reste des défis à relever, en particulier pour les femmes qui peuvent être confrontées à des obstacles supplémentaires en raison d'un handicap, de l'âge, de la race ou de l'origine ethnique. De plus, les femmes assument encore la plus grande part des responsabilités relatives à la garde des enfants et d'autres membres de leur famille, ce qui peut les empêcher de participer à part entière à la population active ou d'affecter leur capacité à économiser en vue de la retraite.

D'autres organisations (Organisation internationale du Travail, Nations Unies, Banque mondiale) et gouvernements (Australie, Norvège, Pays Bas) qui ont adopté l'analyse comparative entre les sexes ont estimé qu'elle fournissait aux responsables des politiques et des programmes un processus amélioré de reddition de comptes. Par exemple, cette analyse permet de déterminer si les ressources accordées atteignent la population visée de façon efficace et efficiente. Elle permet également d'aider les gouvernements à mieux comprendre la dynamique du changement social et fait en sorte que les politiques, la législation et les programmes soient justes et efficaces, qu'ils produisent les résultats désirés et qu'ils soient conformes à l'engagement du gouvernement en matière d'égalité. Cette analyse sert également à clarifier l'influence que les attentes sociales et les stéréotypes basés sur le sexe peuvent avoir sur les politiques et les programmes publics.

Pour l'avenir : un mandat remodelé au sein de Développement des ressources humaines Canada

Le Bureau a récemment élaboré un nouvel énoncé de mission, qui reflète son intention de travailler de concert avec un réseau de conseillers en la matière dans tous les secteurs du Ministère, en vue d'accroître et d'élaborer le recours à l'analyse comparative entre les sexes. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine élargira aussi l'éventail de ses produits d'information et de ses services, incluant un centre de ressources et de programmes de formation sur ce type d'analyse. Son objectif global est que l'analyse comparative entre les sexes serve à reconnaître et à régler les inégalités d'ordre social et économique et également accroître les possibilités de croissance sociale et économique.

Ce nouvel énoncé de mission, que prépare le Bureau de la main-d'œuvre féminine pour ses travaux futurs, reflète aussi sa tradition qui consiste à tenter d'améliorer la qualité de vie de l'ensemble des Canadiens et Canadiennes grâce à la promotion de l'égalité des sexes. Le progrès social et économique des femmes au cours des 100 dernières années atteste du pouvoir combiné des particuliers, des groupes, des gouvernements et d'autres institutions qui travaillent ensemble vers un objectif commun. Puisse le prochain siècle conduire à de nouvelles améliorations en matière d'égalité.

Pour plus de renseignements visitez notre site Web à l'adresse suivante :

http://www.hrdc-drhc.gc.ca/wb-bmof/accueil.shtml

LA COLLECTE, L'ANALYSE ET LA DIFFUSION DE L'INFORMATION AU SIÈCLE DERNIER

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

C'est par l'*Acte de Conciliation* de 1900 qu'a été établi le Département du Travail mandaté pour recueillir, compiler et publier sous une forme convenable, des renseignements statistiques et autres au sujet des conditions de la main d'oeuvre.

William Lyon Mackenzie King est arrivé au Département du Travail en juillet 1900 et a été le premier éditeur de la *Gazette du travail*. Lors de la sortie de la première édition, un réseau de 39 correspondants avait déjà été établi à travers le pays pour faire un reportage sur les hauts et les bas de la négociation collective, la situation de l'emploi, l'évolution des salaires, les changements dans la législation et les grèves et lock-out.

Au cours des années, la Gazette du travail a entraîné la création de publications plus spécialisées. Ainsi est née, en 1965, la *Revue de la négociation collective* qui résumait les principaux changements des clauses salariales et non salariales des conventions négociées. Depuis quelques années, la *Revue de la négociation collective* s'est métamorphosée pour devenir le *Bulletin de la négociation collective*. Ce mensuel, conçu en fonction des nouvelles technologies, comprend une liste des ententes récentes et fournit aux utilisateurs les moyens d'accéder aux résumés ou encore au texte complet de la convention, selon leur disponibilité. Cent ans après, grâce à l'évolution, les faits saillants de la négociation sont disponibles par téléphone, par télécopieur et, via la Négothèque, par l'Internet.

Parmi les autres publications, le *Bulletin des règlements salariaux* créé en 1990 et publié mensuellement, s'est spécialisé dans l'analyse salariale et doit une partie de sa renommée à sa diffusion par télécopieur le jour même de sa sortie. Enfin, c'est en 1911 que le premier Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada est devenu une publication autonome. Aujourd'hui, ce répertoire se présente sous la forme d'une banque de données disponible sur le site Internet de la Direction de l'information sur les milieux de travail.

En 1978, alors que la *Gazette du travail* était reconnue comme la doyenne des publications dans le domaine du travail, elle a succombé aux mesures de restrictions budgétaires entreprises par le gouvernement fédéral. Selon la rumeur, monsieur Mackenzie King n'aurait jamais approuvé cette décision, c'est pourquoi 20 ans plus tard, en 1998, sous un nouveau format plus modeste renaît, grâce à une équipe formidable, la *Gazette du travail*.

> « J'aimerais prendre une minute ou deux pour prévenir tous les députés libéraux de la Chambre qu'il se peut que le spectre de Mackenzie King hante ce soir leur chambre à coucher. J'espère qu'il les effraiera un bon coup. » *(Stanley Knowles. Débats des communes, 6 juin 1980.)*

La *Gazette du travail*, maintenant publiée aux trimestres, a repris sa vocation et fournit de l'information et des analyses sur les salaires négociés, sur les dispositions et les innovations des conventions collectives, sur les grèves et les lock-out et présente des résultats d'enquête sur les effectifs syndicaux. De plus, par l'entremise de rédacteurs, praticiens ou universitaires provenant des différentes parties aux relations industrielles, tant du secteur public que du secteur privé, la *Gazette du travail* propose des articles, des études de cas et des rapports sur des sujets aussi variés touchant le monde du travail.

Au cours des 100 années écoulées, la cueillette des données a beaucoup évolué, passant de rapports écrits à la main puis, à la machine à écrire, envoyés par les correspondants d'abord par télégraphe, par télécopieur et maintenant par courrier électronique. L'information est disponible beaucoup plus rapidement et on s'attend davantage à une diffusion rapide.

Les méthodes de traitement et d'analyse des données ont aussi beaucoup évolué. Au tout début, les grèves et les lock-out étaient compilés dans des registres manuscrits et, jusqu'à l'arrivée des calculatrices, les rajustements moyens de salaire en pourcentage

étaient calculés manuellement. Un peu plus tard, la saisie des données est effectuée sur les premiers ordinateurs à partir de cartes perforées. Aujourd'hui, la technologie permet de traiter directement l'information, de créer et d'utiliser des banques de données informatiques.

Avec le temps, la dissémination de l'information a aussi évolué. Les machines à écrire et les dactylos ont cédé la place à l'éditique et à la diffusion électronique. L'information circule maintenant par télécopieur, courrier électronique et Internet. En plus de faciliter l'accès à l'information, les nouvelles technologies permettent aux utilisateurs d'adapter leurs demandes en fonction de leurs besoins, de faire des recherches, d'extraire et de préserver des données pour une utilisation immédiate ou future.

Reproduction d'extraits de publications au cours des ans :

Enclos de pilotis, brise-lames et dragage à Meaford, Ont., contrat daté du 15 juin 1900. Prix du contrat :—$62,570.

SÉRIE DE GAGES RAISONNABLES.

MÉTIER OU CLASSE DE TRAVAIL.	TARIF DE GAGES. — (Pas moins que les prix suivants.)
	Par journée de 10 heures.
Contremaître de l'entrepreneur	$ 2 50
Charpentiers	1 50
" aides	1 25
Forgerons	2 00
" aides	1 25
Journaliers ordinaires	1 00
Charretiers avec 1 cheval et charrette	2 00
Charretiers avec 2 chevaux et voiture	3 00
" 1 cheval	2 00
" 2 chevaux	2 50
	Par mois avec pension.
Capitaine du dragueur	90 00
Mécanicien "	75 00
Chauffeur "	30 00
Hommes sur le pont du dragueur	25 00
Hommes à la grue du dragueur	50 00
" de l'allège "	25 00
Capitaine du remorqueur	50 00
Mécanicien "	50 00
Chauffeur "	30 00
Matelots "	25 00

Salle d'exercices militaires à Brockville, Ont., contrat daté du 29 juin 1900. Prix du contrat :—$42,290.

SÉRIE DE GAGES RAISONNABLES.

MÉTIER OU CLASSE DE TRAVAIL.	TARIF DE GAGES. — (Pas moins que les prix suivants.)
	Par journée de 10 heures.
Journaliers	$ 1 25
Maçons	3 00
" (en briques)	3 00
Charpentiers	1 75
Plâtriers	3 00
Ouvriers en fer forgé et fonte	(Nil.)
Ouvriers en acier et pour les armatures	(Nil.)
Couvreurs en feutre et gravier	1 50
Ouvriers en fer galvanisé	2 00
Couvreurs en ardoise	3 00
Plombiers	2 50
Poseurs de fils électriques	2 00
Peintres	2 50

Maçonnerie de l'écluse et des digues projetées à St. Andrew's Rapids, Man. Contrat daté du 18 juillet 1900. Prix du contrat :—$469,000.

SÉRIE DE GAGES RAISONNABLES.

MÉTIER OU CLASSE DE TRAVAIL.	TARIF DE GAGES. — (Pas moins que les prix suivants).
	Par journée de 9 heures.
Inspecteur du gouvernement (un maçon et constructeur en béton, praticien)	$ 5 50
Mécanicien de l'entrepreneur	$120 par mois.
	Par journée de 9 heures.
Contremaître de l'entrepreneur pour la maçonnerie	5 40
Contremaître de l'entrepreneur pour le travail du béton	3 50
Contremaître de l'entrepreneur pour la charpenterie	4 00
Charpentiers	3 15
" (aides)	2 00
Maçons	4 50
Tailleurs de pierre	4 50
Perceurs de pierre	2 25
Carriers	1 80
Mineurs	2 00
	Par journée de 10 heures.
Forgerons	2 50
" (aides)	2 00
	Par mois avec pension.
Capitaine du dragueur	80 00
Mécanicien "	65 00
Chauffeur "	45 00
Hommes en charge de la grue du dragueur	65 00
Hommes sur le pont du dragueur, chacun	30 00
Capitaine du remorqueur	60 00
Mécanicien "	50 00
Chauffeur "	23 00
Matelots "	20 00
Hommes de l'allège	30 00
	Par journée de 9 heures.
Plongeurs avec tout leur équipement	10 00
Plongeurs sans équipement	5 00
Hommes employés à la chèvre	1 80
Journaliers ordinaires	1 80
	Par journée de 10 heures.
Charretiers avec 1 cheval et charrette	3 00
Charretiers avec 2 chevaux et voiture	4 36
Charretiers avec 1 cheval	2 50
" 2 chevaux	3 75
Conducteurs d'attelages	1 75

Jetée à haut niveau et deux fronteaux, port de Montréal. Date du contrat, 25 juillet 1900. Prix du contrat, $631,033.33.

RAPPORTS DES CORRESPONDANTS LOCAUX.

Durant le mois de janvier, trois nouveaux correspondants ont été ajoutés à la liste des correspondants locaux de la *Gazette du Travail*. M. Rodolphe Laferrière, de Hull, Qué., a été nommé correspondant pour la ville de Hull et le district; M. John R. Snell, de Chatham, Ont., correspondant pour la ville de Chatham et le district, et M. James McNiven, de Victoria, C.-A., correspondant pour la ville de Victoria et le district.

Sommaire général.

Les rapports des correspondants locaux indiquent que les classes industrielles sont dans un bon état dans toutes les parties du Dominion et qu'il règnera une grande activité dans les mois à venir. Les rapports démontrent que dans presque tous les métiers, à l'exception de ceux qui sont affectés par la saison d'hiver, tous les hommes travaillent et reçoivent de bons gages. Même dans le cas de quelques-uns des métiers affectés, d'habitude, par l'hiver, il semblerait que les travaux sont exécutés malgré l'inclémence de la saison. Ceci est vrai, par exemple, en ce qui concerne les travaux de construction à Ottawa, à Hull, à Sydney et dans d'autres centres industriels. Le trafic sur les chemins de fer a été très considérable durant le mois, tandis que toutes les manufactures sont en opération, et que l'on fait du travail supplémentaire dans plusieurs d'entre elles. Le déblayage de la neige et la coupe et l'emmagasinage de la glace, ont donné de l'ouvrage à une grande quantité de journaliers. Beaucoup de personnes ont été employées dans les carrières de pierre et si l'on considère le nombre d'hommes employés dans les bois, l'on peut dire que la coupe du bois sera plus forte que celle des années précédentes.

Dans plusieurs localités, des désastres exceptionnels ont jeté temporairement sur le pavé un grand nombre de personnes. Le grand incendie à Montréal, la destruction d'un établissement lithographique et d'imprimerie à Hamilton, et l'incendie du "Canada Cotton Mills" à Lambton Mills, Ont., ont affecté un grand nombre d'employés. A St.-John, N.-B., la fermeture d'une manufacture de coton importante de la localité, a affecté beaucoup de familles de cette ville; mais à part ces cas et un ou deux autres événements imprévus, le nombre de personnes non employées a été très petit dans toutes les parties du Dominion. L'on doit mentionner, cependant, que beaucoup d'ouvriers ont été atteints de *la grippe*, et les rapports indiquent que dans certaines villes l'on a éprouvé de la difficulté à exécuter les travaux par suite de l'insuffisance du personnel.

Il n'y a eu comparativement que peu de difficultés ouvrières de quelque importance durant le mois. Ceci est d'autant meilleur à noter que plusieurs augmentations importantes dans les tarifs de gages ont été accordées par les patrons. La mise en pratique du principe de conciliation et d'arbitrage dont il est fait mention dans le premier article de ce numéro mérite une mention spéciale.

Plusieurs nouvelles unions ont été formées durant le mois, et un grand nombre d'unions en existence ont revisé leurs échelles de gages et ont fait à leurs patrons des demandes d'augmentation de gages.

Rapports spéciaux.

HALIFAX, N.-E., ET LE DISTRICT.

M. James H. Phair, correspondant, fait le rapport suivant:—

La condition du marché du travail dans ce district durant le mois dernier n'a été que passable, le mauvais temps ayant beaucoup empêché le travail à l'extérieur. La prospérité continue à Sydney où les ouvriers expérimentés sont continuellement en demande.

Il y a quelque temps, les *mécaniciens* des houillères de Glace Bay demandèrent une augmentation de 50 cents par jour qui fut refusée par la compagnie. Les hommes se réunirent, et décidèrent de se mettre en grève le 23 janvier. Une réunion de la

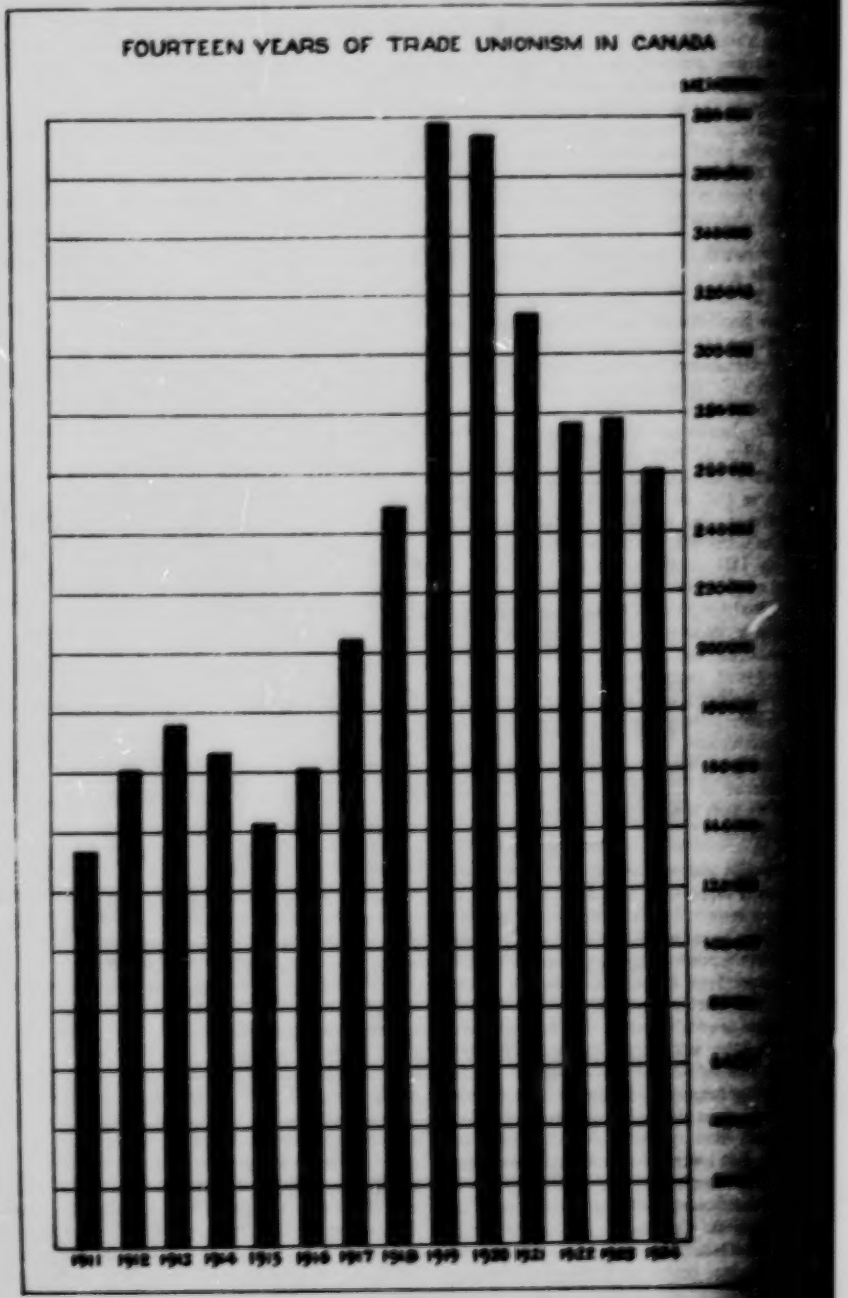
DIFFICULTÉS OUVRIÈRES DU MOIS DE MARS.

Province.	Localité.	Occupation.	Cause ou sujet apparent.	Nombre de compagnies ou établissements affectés.	Nombre approximatif d'employés affectés.		Date du commencement.	Date de la fin.	Résultat.
					Directement.	Indirectement.			
Québec	Montréal	Cigariers	Refus des patrons d'accéder à la demande de l'union pour une révision de l'échelle de gages.	10	600	....	19 avril	....	Pas de règlement signalé à la fin du mois.
Nouveau-Brunswick	Moncton	Mouleurs	Refus par l'administration de concéder 20% d'augmentation aux ouvriers aux pièces, et un minimum de gages de $2.50, de reconnaître l'union, et renvoi subséquent de plusieurs hommes de l'union.	1	40	.....	7 janv.	.....	Pas de règlement signalé à la fin du mois.
Québec	Granby	Cigariers	Contre une réduction de gages.	1	54	.....	11 "	.....	Pas de règlem. signalé à la fin du mois.
Ontario	Toronto	Monteurs de poêles.	Refus par la compagnie de reconnaître deux employés comme membres de l'union. Les patrons les considèrent comme apprentis, mais l'union prétend qu'ils doivent être considérés comme ouvriers.	1	22	....	21 "	....	L'union dit que la grève existe toujours ; mais la compagnie prétend qu'elle a réduit son personnel, et remplacé les grévistes.
Ontario	Brockville	Cigariers	Refus des patrons de payer les prix demandés par l'union.	1	6	2	25 "	.....	Pas de règlement signalé à la fin du mois.
Nouveau-Brunswick	Sackville	Fondeurs	Objection de la part des hommes de signer un papier, les engageant à travailler continuellement pendant l'année, au salaire actuel.	1	18	....	24 fév.	.....	Pas de règlement signalé à la fin du mois.
Ontario	Hamilton	Mouleurs	Refus des patrons d'accorder une augmentation de salaire pour certains genres de poêles.	1	32	.....	6 mars.	10 mars.	Augmentation accordée.
Ontario	Ottawa	Peintres	Opposition par les hommes à l'engagement d'un non-unioniste, et refus par les patrons d'accorder l'augmentation demandée par les hommes.	4	34	75	11 "	.....	Augmentation accordée dans un ou deux cas ; mais pas de règlement général signalé à la fin du mois.
Ontario	Berlin	Cigariers	*Lockout* par les patrons qui ont refusé de payer les prix demandés par les hommes.	1	9	.. .	10 "	.....	Pas de règlement signalé à la fin du mois.
Ontario	Berlin	Ouvriers en bois.	Refus par la compagnie de congédier un employé auquel l'union s'opposait.	1	40	.....	13 "	22 mars.	Réglée d'après la loi de conciliation. Tous les employés repris.
Ontario	Smith's-Falls	Mouleurs.	Pour une augmentation de salaire.....	1	32	.....	22 "	27 "	Augmentation accordée.
Ontario	Ottawa	Tailleurs d'habits	Refus des patrons d'accorder la demande de l'union pour une augmentation d'une moyenne d'environ 10%, affectant 30 sortes d'ouvrages.	8	47	....	24 "	25 "	Les patrons, à l'exception de deux, ont accédé à 22 des demandes avant la grève ; après la grève un compromis a été effectué relativem. aux 7 autres.

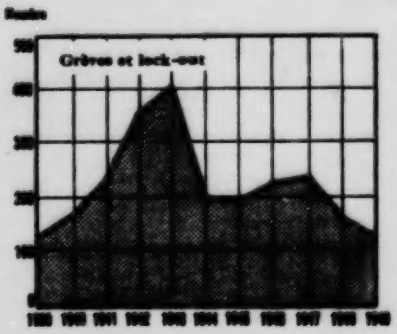
WORK STOPPAGES IN CANADA BY INDUSTRY 1924

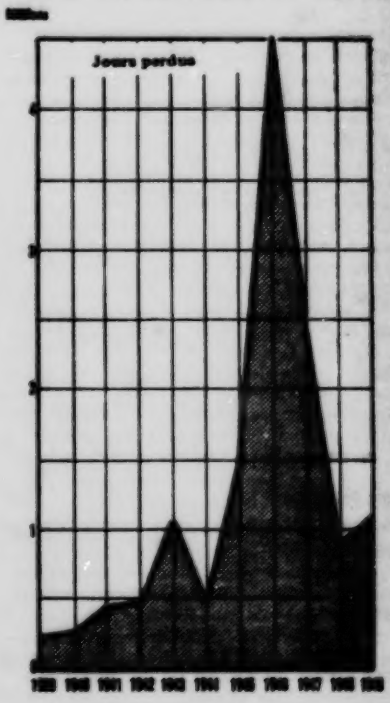
INDUSTRY	NUMBER	WORKERS INVOLVED	MAN-DAYS
AGRICULTURE	- - - - -	- - - - -	- - - - -
LOGGING	1	1,567	44,720
FISHING & TRAPPING	2	621	4,800
MINING, MINE-REPAIRS			
SMELTING, QUARRYING	16	21,214	1,555,105
MANUFACTURING:			
CLOTHING, INCLUDING KNITTED GOODS	8	3,434	80,682
LEATHER, FUR, & PRODUCTS	6	888	11,617
PULP & PAPER PRODUCTS	2	154	756
PRINTING & PUBLISHING	9	686	79,695
SAW & PLANING MILL PRODUCTS	1	350	3,100
WOOD PRODUCTS	1	275	12,100
IRON, STEEL, & PRODUCTS	2	24	874
NON-METALLIC MINERAL PRODUCTS	2	88	957
CONSTRUCTION:			
BUILDING & STRUCTURES	13	883	7,950
BRIDGEBUILDING	1	150	5,100
WATERWORKS, GAS & SEWER CONSTRUCTION	1	75	150
TRANSPORTATION & UTILITIES:			
STEAM RAILWAYS	1	50	50
ELECTRIC RAILWAYS	1	4	661
TELEGRAPH & TELEPHONES	2	83	780
SERVICE:			
PUBLIC ADMINISTRATION	1	1,969	12,279
RECREATIONAL	4	60	418
PERSONAL-DOMESTIC	1	25	25
TOTAL	73	32,494	1,770,825

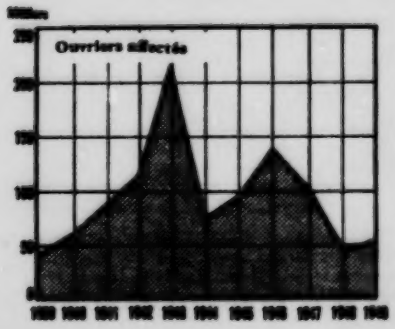
membres expulsés formèrent une organisation identique aux I.W.W. Cette nouvelle organisation avait son siège social à Chicago où fonctionne également le siège social de l'organisation originale des I.W.W. Le rapport que le bref d'injonction temporaire



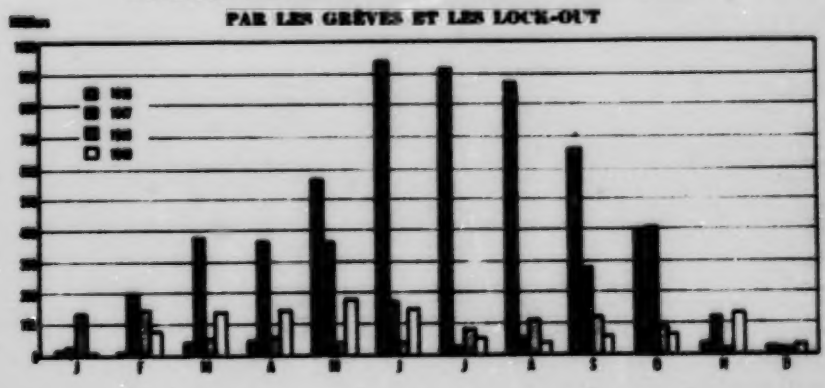
GRÈVES ET LOCK-OUT AU CANADA DE 1939 À 1949







JOURS DE TRAVAIL PERDUS, PAR MOIS, DE 1948 À 1949
PAR LES GRÈVES ET LES LOCK-OUT



président. M. le juge Wilson a été nommé à défaut d'une recommandation conjointe des deux autres membres de la commission, MM. T. R. Meighen, c.r., et J. A. Coote, tous deux de Montréal, antérieurement désignés par les compagnies et les syndicats respectivement.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET RÉGIMES DE SALAIRES

Récentes conventions collectives

La Division de l'économique et de recherches du ministère du Travail enregistre toutes les conventions collectives que lui transmettent les parties impliquées et la Division des relations industrielles du ministère. Quelques-unes de celles qui ont été reçues récemment sont résumées ci-dessous.

Les conventions obligatoires de par la Loi de la convention collective de Québec et les barèmes établis en vertu des normes industrielles provinciales sont résumés plus loin.

Industrie minière

Mines de métaux

STEEP ROCK LAKE (ONT.).—STEEP ROCK IRON MINES LTD. ET LES UNITED STEELWORKERS OF AMERICA, UNITÉ LOCALE 3466.

Convention valable du 1er août 1949 au 31 juillet 1950 et renouvelable d'année en année par la suite, sous réserve d'avis au cours de juin. Tout travailleur admissible au service de la compagnie peut devenir membre du syndicat. Il n'y aura aucune distinction, intimidation, ingérence, restriction ou coercition en raison de l'affiliation ou de la non affiliation au syndicat.

Retenue syndicale: la compagnie déduira mensuellement du salaire de chaque travailleur, qui est membre de l'unité de négociation ou qui le deviendra au cours du terme de la convention, les cotisations syndicales pour remise au syndicat. Un travailleur pourra exiger que le syndicat lui rembourse la première cotisation retenue sur son salaire et que celui-ci cesse de faire de telles déductions sur son salaire à condition qu'il en donne avis au syndicat, avec copie à la compagnie, dans les 15 jours suivant la déduction; conformément à l'avis, la compagnie cessera de faire des déductions jusqu'à nouvel ordre. La retenue syndicale est sujette aux dispositions de la formule Rand sous le rapport des sanctions visant les grèves et le piquetage non autorisés.

Heures de travail: 8 par jour du lundi au samedi, semaine de 48 heures (qui sera réduite à un maximum de 40 heures quand les conditions de logement seront plus favorables en général). *Surtemps:* taux normal majoré de moitié pour tout travail en sus de 8 heures par jour ou de 8 heures consécutives ou pour le travail accompli par un travailleur en son jour de congé régulier; taux double pour tout travail des 6 jours fériés payés.

Vacances payées: 6 jours après une année de service, 8 après deux années, 10 après 3 années et 12 jours après quatre années.

Taux horaire de salaire (minimum) de certaines catégories: électriciens $1.10 à $1.43; mécaniciens $1.08 à $1.34; conducteurs de pelle $1.26 à $1.47; machinistes $1.22 à $1.37; soudeurs $1.17 à $1.33; charpentiers $1.20 à $1.30; conducteurs de sonde percutante $1.18 à $1.26; forgerons $1.19 à $1.30; plombiers $1.29; conducteurs de drague $1.28; réparateurs d'unité $1.43; conducteurs de bulldozer $1.25; préposés de concasseurs, peintres, piqueurs $1.24; conducteurs de foreuse pneumatique $1.19; poseurs de lignes, mineurs (exploitation hydraulique), monteurs d'échafaudage $1.22; préposés aux explosifs $1.21; conducteurs de camion (lourd), conducteurs de niveleuse $1.20; mécaniciens de machine fixe, quatrième classe, graisseur de pelle $1.15; verseurs $1.14; monteurs de canalisation $1.13; préposés aux pompes $1.11; conducteurs de tracteur, conducteurs de camion (léger), magasiniers $1.09; conducteurs de monitor $1.08; brûleurs $1.06; broyeurs de laboratoire $1.07; échantillonneurs de wagonnets $1.05; manœuvres $1. Après 30 jours de travail, les manœuvres sont admissibles au taux d'aides pourvu qu'ils soient qualifiés. Pour la plupart des catégories, les taux ci-haut représentent une augmentation de 5 cents l'heure sur les taux antérieurs.

Prime hors-poste: les travailleurs employés régulièrement sur poste toucheront un supplément de 5 cents pour chaque heure ouvrée en tout autre temps que sur poste de jour, après deux semaines consécutives.

Il est pourvu aux *droits d'ancienneté*, au *règlement de griefs* et à un *comité de sécurité*.

Industrie manufacturière

Aliments de provenance végétale

COLOMBIE-BRITANNIQUE.—CERTAINES MAISONS DE MISE EN CONSERVE ET D'EXPÉDITION DE FRUITS ET LÉGUMES ET LA FEDERATION OF FRUIT AND VEGETABLE WORKERS UNION (CMTC) DANS LA PROVINCE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE.

Convention valable du 1er mai 1949 au 30 avril 1953 et automatiquement renouvelable d'année en année

Une convention embrassant toute l'industrie, conclue entre certaines maisons de mise en conserve et d'expédition de fruits et légumes et la *Federation of Fruit and Vegetable Workers' Union* (CMTC) en Colombie-Britannique, prévoit une variation annuelle des taux de salaires de base suivant les changements de prix de vente des produits et du coût unitaire de production. La convention est valable pour 4 ans et plus et, après la première année, les salaires seront établis pour chaque année d'après une formule de salaires fondée sur le barème en vigueur au cours du dernier semestre de la première année, le prix f. à b. des pommes et le coût total au producteur.

LES RELATIONS INDUSTRIELLES À L'AUBE DU 21e SIÈCLE AU CANADA — PERSPECTIVES DE RÉFORME

Roy J. Adams
McMaster University

À l'aube du 21e siècle, il est utile de réfléchir sur l'état du système de relations industrielles au Canada – l'ensemble des institutions permettant l'interaction entre le monde du travail, le patronat et l'État. Bien que la législation du travail ait été modifiée fréquemment au cours des dernières décennies, aucune de ces modifications n'a changé en profondeur le système instauré après la Seconde Guerre mondiale. Un observateur d'outre-mer qui reviendrait au Canada après une absence de 25 ans ne serait pas dérouté par la pratique d'aujourd'hui.

Cette stabilité peut laisser supposer que le système fonctionne bien. En fait, même si toutes les parties pourraient accueillir avec plaisir certains changements, les syndicats, les employeurs et l'État soutiennent le fondement du système[1]. La modification fondamentale du système ne fait pas partie du programme des principaux intervenants dans les relations de travail. La réforme des relations industrielles ne vient pas non plus en tête de la liste des priorités de nos principaux partis politiques.

Selon la sagesse populaire, il n'est pas nécessaire de lubrifier une roue qui ne grince pas. Ce dicton s'applique dans bien des cas. Toutefois, il mène parfois à un désastre, par exemple la catastrophe qui s'est produite il y a quelques années dans la mer du Nord. Une plate-forme de forage en mer s'est effondrée, et plus de 100 personnes ont perdu la vie. L'inspection de la plate-forme après l'accident a révélé que la catastrophe était attribuable à une petite fissure dans la structure. La peinture dans la fissure indiquait que celle-ci s'y trouvait depuis la construction de la plate-forme. La plate-forme a donné un bon rendement dans diverses conditions, mais lorsqu'une grosse tempête s'est abattue, elle s'est effondrée. Selon les travaux de recherche que j'ai effectués au fil des ans, malgré la satisfaction apparente à l'égard du rendement actuel de notre système de relations industrielles, celui-ci présente de graves lacunes qui pourraient bien poser des problèmes sérieux à l'avenir.

Tout d'abord, nous avons un système fortement adversarial qui, contrairement à celui d'autres démocraties industrialisées, produit un nombre élevé de conflits de travail[2]. Même si les conflits sont beaucoup moins nombreux un peu partout que dans les années 60 et 70, par rapport aux autres pays, le Canada occupe toujours l'une des premières places sur le plan des jours perdus à cause des arrêts de travail. Bien que le respect du droit de grève et de lock-out dans un pays démocratique soit nécessaire, les grèves et les lock-out ne sont dans l'intérêt de personne. Il est évident que les systèmes qui produisent des résultats justes et équitables sans que les parties aient à recourir à un conflit ouvert sont préférables aux systèmes qui favorisent les différends. Lorsque des arrêts de travail se produisent, les travailleurs perdent leur revenu, les employeurs perdent leur production et le public en subit généralement les inconvénients. Toutefois, il y a des motifs plus profonds de se préoccuper du nombre élevé de conflits.

Selon les comparaisons internationales que j'ai effectuées au fil des ans, les pays dotés de systèmes de relations industrielles axés sur l'opposition n'ont pas un rendement économique et social aussi bon que les systèmes caractérisés par la solidarité sociale[3]. Il peut être difficile de faire accepter un argument de ce genre lorsque l'économie canadienne affiche une performance reluisante. Néanmoins, selon les données, à long terme, le niveau de conflit est l'un des meilleurs prédicteurs du rendement économique. Dans une économie internationale de plus en plus intégrée, soutenir la concurrence avec un système

---

[1] J'ai fait valoir cet argument en détail dans Adams [1995a].

[2] J'ai examiné ce thème pour la première fois dans un article publié dans la *Gazette du travail* en avril 1975 (voir la bibliographie). Pour un examen des données plus récentes étayant cette thèse, voir Adams [1995 b et c].

[3] J'ai fait valoir cette thèse en détail dans Adams [1995b].

très conflictuel est aussi logique que participer à une course avec des souliers de plomb. En bref, cette question devrait figurer au programme d'action des décideurs publics.

Le nombre relativement élevé des conflits qui sévissent au Canada ne résulte pas d'un phénomène purement canadien. Il découle plutôt des institutions qui ont tendance à exacerber les tensions sous-jacentes au lieu de les atténuer. Comme je le soutiens depuis des années, le problème de base est le régime juridique établi par la *Wagner Act* et les conventions qui en sont issues[4]. À l'échelle internationale, la négociation collective est considérée comme la façon la plus appropriée d'établir des conditions de travail. Dans toute l'Europe, aux termes de la politique de l'État, tous les travailleurs ou presque sont représentés dans l'établissement des règles du travail. D'après le modèle de la *Wagner Act*, cependant, les travailleurs doivent prendre l'initiative d'entamer des négociations malgré l'opposition publique connue de leurs employeurs – obligation qui va à l'encontre des normes internationales[5].

Comme en témoignent les travaux de recherche de Mark Thompson de l'Université de la Colombie-Britannique, l'objectif officiel d'un grand nombre – et probablement de la plupart – des entreprises canadiennes non syndiquées est d'éviter la syndicalisation et, par conséquent la négociation collective[6]. Selon les normes internationales en matière de droits de la personne, cet objectif est illégitime et contraire à l'éthique[7]. Néanmoins, la coutume canadienne a légitimé cette pratique au point où des rédacteurs de manuels canadiens de gestion des ressources humaines donnent des conseils aux futurs gestionnaires sur la meilleure façon d'éviter la syndicalisation[8]. Il va sans dire que dans ces conditions, les employés doivent recourir à la confrontation pour entreprendre des négociations, ce qui donne lieu à un antagonisme dès le début des nouvelles relations syndicales-patronales.

De plus, le modèle de la *Wagner Act* fragmente la population active en milliers de petites unités et il encourage ainsi la négociation collective décentralisée et non coordonnée. La durée des conventions collectives va d'un an à plusieurs années, et elles expirent à différents moments de l'année et du cycle économique. Selon le modèle de la *Wagner Act*, en règle générale, toutes les questions négociables doivent figurer dans une seule convention, et la négociation officielle doit cesser entre les rondes de négociations. Ce système contraste fortement avec les pratiques de beaucoup d'autres pays industrialisés.

Par exemple, une caractéristique commune des relations industrielles des autres pays est la négociation annuelle des salaires. Que les négociations soient centralisées, comme c'est généralement le cas dans le nord de l'Europe, ou décentralisées, comme au Japon, les rondes de négociations commencent et se terminent à quelques mois d'intervalle chaque année[9]. Cette formule permet de discuter des salaires dans le cadre des débats annuels sur le budget de l'État. Les discussions publiques débouchent généralement sur un

[4] Voir Adams [1993, 1994 et 1995a].

[5] Voir, par exemple, Summers [1998].

[6] Thompson [1995].

[7] Voir, par exemple, le rapport récent de l'Organisation internationale du Travail qui fait suite à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (OIT 2000).

[8] Voir par exemple, Schwind, Das et Wagar 1999. Ils font remarquer que « dans les établissements non syndiqués, un objectif implicite de la direction consiste souvent à faire en sorte qu'ils demeurent non syndiqués. Les employeurs adoptent souvent l'approche de la suppression ou du remplacement du syndicat afin d'éviter la syndicalisation ». Les employeurs qui ont recours à la suppression du syndicat « peuvent essayer d'intimider les travailleurs, menacer de fermer leurs portes ou de déménager l'usine ou l'établissement ou exercer une discrimination contre les adeptes du syndicat ». D'autres part, le remplacement du syndicat a pour but d'« examiner ce que les syndicats apportent au milieu de travail et il vise à introduire ces caractéristiques dans le milieu de travail non syndiqué ». Pour utiliser cette approche efficacement, les auteurs conseillent à leurs gestionnaires de ressources humaines d'« appliquer activement les idées discutées dans les chapitres précédents du livre. Le fait de ne pas appliquer des politiques et des pratiques judicieuses en matière de ressources humaines motive les travailleurs à créer des syndicats » (p. 661-662).

[9] Pour un examen des différences d'un pays à l'autre en matière de négociation collective, voir Adams [1995b].

consensus au sujet de ce que l'économie peut se permettre, et les conventions qui en résultent se conforment généralement en gros à cette norme. Dans ces conditions, l'intérêt du public est un facteur pris en considération dans les négociations centralisées et décentralisées.

Au Canada, la situation est très différente. Comme les négociations sont décentralisées et non coordonnées, il est difficile pour les parties de voir le rapport entre ce qu'elles font et l'intérêt public général. Par conséquent, la négociation en période d'inflation galopante jette généralement de l'huile sur le feu de la spirale des salaires et des prix, comme cela a été le cas dans les années 60 et 70. Au cours des deux dernières décennies, période où la politique monétaire restrictive a entraîné la stabilité des prix (et un taux de chômage élevé), l'absence d'un débat national annuel sur les hausses de salaires appropriées a probablement contribué à la baisse des salaires réels et à une diminution relative du niveau de vie des travailleurs.

Dans les pays où il y a des négociations annuelles des salaires, les enjeux autres que les salaires sont abordés au moment où ils surgissent. Par ailleurs, la résolution de certaines questions, comme les pensions et l'introduction des changements technologiques, peut déboucher sur des conventions de longue durée. Il n'y a donc aucune négociation sous pression au cours de laquelle tout doit être négocié pendant une brève période ou être remis à la ronde de négociations suivante.

Au Canada, nous disposons de certaines techniques pour régler les problèmes à mesure qu'ils surgissent ou les problèmes à long terme, comme la création de comités à mi-convention. Mais ces mesures de circonstance sont boiteuses et dépendent de la bonne volonté des personnes qui remplissent des postes particuliers au lieu de constituer un élément fondamental du système. Lorsqu'une partie ou l'autre ne joue pas le jeu, elles s'effondrent, exacerbant le mécontentement[10].

Le faible taux de syndicalisation qui va décroissant constitue une autre lacune importante de notre système. Au sein de l'Union européenne, environ 80 % des travailleurs sont protégés par une combinaison de conventions collectives, des négociations intervenues entre les conseils du travail prévus par la loi et la direction des entreprises, et des politiques des entreprises élaborées par les conseils d'administration où les employés sont représentés[11]. Si la plupart des employés du secteur public au Canada participent collectivement d'une manière ou d'une autre à l'établissement de leurs conditions de travail, le taux de syndicalisation dans le secteur privé est inférieur à 20 %. Il a atteint un sommet dans les années 60 (un peu plus de 30 %) et il diminue depuis lors. Il s'agit d'une situation problématique, car, comme le soutien l'Organisation internationale du Travail dans un rapport récent (2000), les décisions résultant du dialogue entre les représentants syndicaux et la direction (et l'État lorsque c'est nécessaire et pertinent) produisent généralement de meilleures retombées sociales et économiques que les décisions imposées par les décisions prises unilatéralement. C'est aussi une situation problématique parce que, comme le fait remarquer l'Organisation internationale du Travail, la négociation collective est un droit fondamental, et tous les employés devraient pouvoir y participer.

Pourrions-nous corriger ces lacunes du système si nous le voulions? Sûrement. Notre régime politique fédéral complique un peu les choses, mais s'il existait un consensus solide, les outils nécessaires pour apporter des corrections existent. Nous pourrions, par exemple, laisser tomber le recours à l'accréditation syndicale fondée sur l'appui de la majorité dans des unités de négociation fragmentées. Nous pourrions adopter comme objectif un système selon lequel les employeurs prennent volontairement l'initiative d'entamer des négociations avec des représentants librement choisis par leurs employés sur tous sujets d'intérêt. Pour avoir une idée de la façon de procéder, il suffit d'examiner les événements survenus en France pendant les années 80. Le gouvernement français a

[10] Un bon exemple de ce phénomène s'est produit à la Steel Company of Canada au début des années 80. À la fin des années 70, la société et la section locale 1005 des Métallurgistes unis d'Amérique avaient signé une convention de longue durée fondée sur des projections qui avaient sous-estimé le rendement de l'entreprise. Le syndicat a demandé de rouvrir les négociations parce que l'augmentation des salaires de ses membres était inférieure à la hausse du taux d'inflation. La société a refusé. À l'expiration de la convention, le syndicat a exigé une forte hausse en partie pour compenser le manque à gagner. À cette période, une récession était imminente, et les perspectives de la société étaient sombres. Il en a résulté une longue grève à la suite de laquelle Stelco a accusé des pertes pour la première fois du siècle. Adams [1988] en donne un compte rendu détaillé.

[11] Adams [1995b] et OIT [1997].

adopté l'universalité des employés visés par les conventions et, à cette fin, il a exigé que les employeurs prennent les devants en matière de négociation annuelle des salaires[12].

Nous pourrions également, comme les Allemands, exiger la création de conseils du travail prévus par la loi dans toutes les entreprises comptant cinq employés ou plus et confier à ces conseils une liste de questions à régler. Au fil des ans, diverses commissions canadiennes et divers groupes de travail ont recommandé cette approche pour faire face aux questions comme la compression des effectifs, l'équité en matière d'emploi, la santé et la sécurité, la participation aux bénéfices et la mise en œuvre de normes minimales d'emploi[13]. Récemment, un comité de révision fédéral, créé pour examiner la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, a recommandé la création de comités d'entreprise ayant pour mandat de veiller à l'observation de la *Loi en milieu de travail*[14]. Il est trop tôt pour dire ce qu'il adviendra de ce rapport, mais sauf dans le cas de la santé et de la sécurité, les recommandations formulées par le passé ont presque toutes été reléguées aux oubliettes[15].

Ces stratégies, qui sont possibles sur le plan technique, mais peu probables en raison des normes politiques actuelles, mettraient fin au faible taux de syndicalisation et contribueraient à faire disparaître l'animosité dysfonctionnelle omniprésente dans notre système.

Comment lancer un débat national annuel sur les salaires? Si les gouvernements fédéral et provinciaux pouvaient en venir à une entente, il serait possible d'adopter une loi prévoyant que les dispositions relatives aux salaires dans toutes les conventions collectives expirent à la même date chaque année. Cette mesure susciterait certainement un débat public, qui inciterait les parties à rationaliser leurs négociations. Selon l'expérience des systèmes basés sur cette dynamique, il en résulterait une plus grande équité, moins de conflits et probablement un taux de chômage plus faible.

Les mesures susmentionnées offriraient probablement aux employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises, un incitatif suffisant pour qu'ils créent des associations chargées de traiter avec les organisations d'employés. Les conventions négociées par ces organisations et des syndicats représentatifs ou des coalitions de syndicats pourraient être « étendues » par la loi aux non-membres. Il en résulterait des niveaux d'équité plus élevés sur le plan des revenus et, par conséquent, moins de motifs de mécontentement et de conflit dans l'économie. Cette technique est déjà utilisée au Québec. En dépit des faits montrant les avantages économiques concurrentiels de la négociation multipatronale, le gouvernement du Québec réduit le recours à ce moyen en se fondant sur l'idée de plus en plus douteuse que la souplesse des relations de travail non syndiquées et décentralisées procure certains avantages[16].

À l'instar de beaucoup de pays européens, nous pourrions permettre aux employés de choisir au moins certains des membres des conseils d'administration. Selon la recherche et les idées contemporaines, même

---

[12] Pour un examen général de la situation en France, voir Goetschy et Jobert [1998].

[13] Pour un examen de ces efforts à partir du milieu des années 80, voir Adams [1986].

[14] Pour des renseignements sur le Comité et son travail, voir le site Web http://www.chrareview.org/index.html

[15] La seule autre exception que je connaisse est la loi fédérale qui prévoit un processus conjoint dans les entreprises syndiquées et non syndiquées relevant de la compétence fédérale pour faire face aux répercussions des fermetures d'usines sur les employés.

[16] Les lois sur les extensions d'application générale sont très courantes en Europe. Voir, par exemple, la discussion à ce sujet de Franz Traxler [1998]. Malheureusement, le Québec semble s'éloigner de cette notion en se fondant sur la théorie selon laquelle un marché du travail déréglementé est plus souple et donc plus concurrentiel. Les chercheurs hollandais Teulings et Hartog [1998] ont soutenu récemment avec énergie que cette notion est fausse. Ils font valoir que dans les marchés déréglementés, les conventions sont rigides tandis que la négociation multipatronale accroît la souplesse en permettant des ajustements aux chocs globaux. Voir en particulier leur chapitre 2. Murray, Lévesque et Vallée [2000] font état des événements récents survenus au Québec.

d'après des experts financiers modérés comme Margaret Blair de la Brookings Institution [1995], une telle stratégie pourrait stabiliser les entreprises et les inciter à obtenir un meilleur rendement en se concentrant sur la viabilité à long terme de l'entreprise plutôt que sur les profits à court terme.

Nous pourrions prendre toutes ces mesures si nous avions la volonté politique de le faire, mais celle-ci n'existe pas parce que le modèle de la *Wagner Act*, en dépit de ses lacunes, a l'effet insidieux d'emporter l'adhésion des trois parties[17]. Les syndicats appuient le modèle parce que, même s'il rend la syndicalisation très difficile, il leur offre une force dans les domaines où ils ont des droits de négociation reconnus par la loi. Les entreprises souscrivent au modèle parce que les conventions conclues à partir de celui-ci permettent aux sociétés non syndiquées d'éviter légitimement la négociation collective, ce qui maximise leur autonomie en matière de prise de décision. Les sociétés syndiquées ont appris à fonctionner efficacement à l'intérieur des contraintes imposées par leurs opposants syndicaux et à limiter l'influence du syndicat à l'aide de moyens comme les dispositions sur les droits de la direction. Les gouvernements aiment le modèle surtout en raison de l'acceptation par les deux principales parties des relations de travail qu'il a engendrées.

En raison de cette impasse politique, le régime des relations industrielles au Canada ne risque pas d'être révisé à court terme en dépit de ses lacunes fondamentales. Il y a cependant certains facteurs dans le contexte actuel qui pourraient nous obliger à le revoir.

Sur le plan négatif, soulignons que les compressions draconiennes de l'État pendant la dernière décennie ont entraîné des disparités de revenus croissantes et une augmentation du mécontentement chez les personnes le plus touchées[18]. Beaucoup d'observateurs croient que si cette tendance se maintient, il en résultera une escalade des conflits sociaux. Nous verrons plus d'émeutes et d'arrêts de travail spontanés et une hausse de la criminalité et du sabotage industriel. Bref, compte tenu des tendances actuelles et si les conditions propices sont réunies, à un moment donné, nous pourrions revivre la crise des années 30. Cela ne se produira pas dans les pays où le taux de syndicalisation est élevé et où le mouvement syndical est fort. Selon les études internationales, ces institutions permettent d'instaurer un régime qui assure l'équité et la sécurité et, par conséquent, une acceptation plus générale dans l'ensemble socio-économique de l'économie politique[19].

Sur le plan positif, il y a la reconnaissance internationale croissante des droits de la personne en matière d'emploi[20]. Par suite des négociations et des pourparlers auxquels ont donné lieu la mondialisation et le mouvement vers la libéralisation des échanges, il y a un consensus international de plus en plus solide selon lequel des droits de base dans le domaine du travail devraient être considérés comme des droits fondamentaux de la personne. À ce titre, les gouvernements de tous les pays devraient les reconnaître sans réserve. Parmi ces droits de base figurent la liberté d'association et le droit de négociation collective. L'Organisation internationale du Travail s'est faite la championne de l'observation de ces droits. En 1998, elle a adopté une Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui a été acceptée à l'unanimité par des représentants du monde syndical, du patronat et de l'État de pays du monde entier[21]. Le Canada a été un ardent défenseur de cette Déclaration. Fait remarquable, le processus menant à la Déclaration a été lancé par des représentants d'employeurs à l'Organisation internationale du Travail.

L'idée selon laquelle les droits fondamentaux dans le domaine du travail, y compris le droit de négociation collective, devraient être considérés comme des droits fondamentaux de la personne a également emporté l'adhésion d'organismes internationaux comme

[17] Pour une discussion plus approfondie de ce phénomène, voir Adams [1995a].

[18] En ce qui concerne l'élargissement de l'écart entre les riches et les pauvres au Canada, voir, par exemple, les articles de Bruce Little parus dans le *The Globe and Mail*, 19 juin 2000.

[19] Voir, par exemple, les rapports de l'OIT et l'ouvrage de Teulings et Hartog.

[20] Voir, par exemple, Adams et Friedman [1998].

[21] Le texte intégral de la Déclaration figure dans le rapport de l'OIT intitulé *Votre voix au travail*.

l'Organisation mondiale du commerce et l'Organisation de coopération et de développement économiques[22]. En 1998, les Nations Unies ont proposé un contrat mondial dans le cadre duquel les entreprises internationales et les organismes non gouvernementaux du monde entier s'engageraient à appuyer l'observation des normes en matière de droits de la personne et des normes environnementales internationales[23]. Parmi les premiers organismes à signer le contrat figurait la Chambre de commerce internationale. Bref, le consensus mondial est appuyé, au moins en paroles, par des organismes de tous les horizons politiques. La proposition voulant que la négociation collective soit considérée comme un droit de la personne ne se limite plus à un débat. Il s'agit maintenant de déterminer si ceux qui ont apposé leur signature respecteront leur parole ou s'ils se comporteront comme des hypocrites immoraux.

Le Canada est depuis longtemps à l'avant-garde de la pratique internationale en matière de droits de la personne. En ce qui concerne le droit de négociation collective, notre faible taux de syndicalisation constitue la preuve objective que nous sommes loin derrière les chefs de file. Notre retard est sans aucun doute attribuable surtout à l'ignorance plutôt qu'à la mauvaise foi. À mesure que les Canadiens et Canadiennes prendront conscience de ce dilemne, il leur sera de plus en plus difficile d'accepter l'écart entre leurs valeurs officielles et leur comportement. Ce pourrait être le facteur qui provoquera un changement fondamental de notre système.

---

[22] J'ai traité de l'évolution de la négociation collective en tant que droit de la personne dans un article paru dans le *Labor Law Journal* dont il est fait état dans la bibliographie [1999].

[23] Des renseignements sur le contrat mondial figurent au site Web http://www.un.org/partners/business/globcomp.htm

Bibliographie

Adams, Roy J. «Conflict and the Nature of the Industrial Relations System», *Gazette du travail*, avril 1975, p. 220-224.

——. «Two Policy Approaches to Labour-Management Decision Making at the Level of the Enterprise», dans *Labour-Management Cooperation in Canada*, sous la direction de W. Riddell, Toronto, University of Toronto Press, 1986.

——. « The Old Industrial Relations and Corporate Competitiveness: A Canadian Case », *Employee Relations*, vol. 10, nº 2, 1988, p. 3-7.

——. « The North American Model of Employee Representational Participation: "A Hollow Mockery" », *Comparative Labor Law Journal*, vol. 15, nº 1, (automne 1993), p. 201-211.

——. « Labour Policy, Cooperation and Competitiveness: Re-casting the Vital Links », *Policy Options*, vol. 15, nº 2 (mars 1994), p. 33-38.

——. « A Pernicious Euphoria: 50 Years of Wagnerism in Canada », *Canadian Labour and Employment Law Journal*, vol. 3, nº 3/4 [1995a], p. 323-355.

——. *Industrial Relations Under Liberal Democracy: North American Comparative Perspective*, Columbia, University of South Carolina Press, 1995b, 219 p.

——. « From Adversarialism to Social Partnership: Lessons from the Experience of Germany, Japan, Sweden and the United States » dans *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs: Tough Choices for Canadian Labour Policy*, Roy J. Adams, Gordon Betcherman et Beth Bilson, Toronto, Institut C.D. Howe, 1995c, p. 19-69.

——. « Collective Bargaining, The Rodney Dangerfield of Human Rights », *Labor Law Journal*, vol. 50, nº 3, (automne 1999), p. 204-209.

Adams, Roy J. et Sheldon Friedman. « Industrial Relations Implications of the New International Consensus on Human Rights in Employment », *Perspectives on Work*, vol. 2, nº 2 [1998], p. 24-27.

Blair, Margaret M. *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty-first Century*, Washington, The Brookings Institution, 1995.

Goetschy, Janine et Annette Jobert. « Employment Relations in France » dans *International and Comparative Employment Relations*, sous la direction de Greg J. Bamber et Russell D. Lansbury, London, Sage, 1998.

Bureau international du Travail, *Votre voix au travail*, Genève OIT, 2000.

——. *Industrial Relations, Democracy and Social Stability*, Genève, OIT, 1997.

Little, Bruce. « Here's How the Rich-Poor Gap Grew », *The Globe and Mail*, 19 juin 2000.

Murray, Gregor, Christian Lévesque et Guylaine Vallée. «The Re-regulation of Labour in a Global Context: Conceptual Vignettes from Canada », *The Journal of Industrial* Relations, vol. 42, nº 2 (juin 2000), p. 234-257.

Schwind, Herman F., Hari Das et Terry H. Wagar. *Canadian Human Resource Management: A Strategic Approach*, 5e édition, Toronto: McGraw-Hill Ryerson, 1999.

Summers, Clyde W. « Exclusive Representation: A Comparative Inquiry into a 'Unique' American Principle », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 20, nº 1 (automne 1998).

Teulings, Coen et Joop Hartog. *Corporatism or Competition? Labour Contracts, Institutions and Wage Structures in International Comparison*, Cambridge, Cambridge University Press, 1998.

Thompson, Mark. «The Management of Industrial Relations » dans *Union-Management Relations in Canada* sous la direction de Morley Gunderson et Allen Ponak, Don Mills (Ont.), Addison-Wesley, 1995.

Traxler, Franz. « Collective Bargaining in the OECD: Developments, Preconditions and Effects », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 4, nº 2 [1998], p. 207-226.

ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : DÉFIS DU 21e SIÈCLE

Harish C. Jain
Université McMaster

Le présent article trace les grandes lignes du défi de l'égalité des chances que pose la gestion des divers effectifs dans l'ère de la mondialisation et de la concurrence mondiale. L'auteur examine les pratiques de six pays sélectionnés qui ont établi des politiques d'égalité des chances et d'équité en matière d'emploi ou de promotion sociale : le Canada, l'Inde, la Malaisie, l'Afrique du Sud, les États-Unis et la Grande-Bretagne (y compris l'Irlande du Nord).

Ainsi, en Inde et en Malaisie, une politique de contingentement (quotas) est enchâssée dans la Constitution; aux États-Unis, des décrets présidentiels exigent des entrepreneurs et des sous-traitants fédéraux qu'ils adoptent des mesures de promotion sociale comportant des objectifs et des calendriers autorisés; au Canada et en Afrique du Sud, une loi impose la mise en place de politiques d'égalité des chances et d'équité en matière d'emploi comportant des objectifs et des calendriers; la Grande-Bretagne a établi des programmes de promotion sociale à participation volontaire dans le domaine du recrutement ou de la formation; alors que l'Irlande du Nord a mis en place en vertu de la loi une politique efficace de promotion sociale, pour les minorités catholiques, qui comporte des objectifs et des calendriers.

Le présent article décrit un indice d'équité en matière d'emploi et aborde certaines « pratiques exemplaires » quant aux programmes d'égalité des chances et d'équité en matière d'emploi ou de promotion sociale fondées sur l'expérience des six pays sélectionnés. L'auteur examine aussi les leçons à tirer du succès ou de l'échec de ces politiques et tente de déterminer si ce genre de politique peut constituer un avantage concurrentiel dans l'économie mondiale.

Introduction

En ce début de 21e siècle, les opinions diffèrent quant à la capacité des organisations et des responsables de l'élaboration de politiques nationales de relever les défis posés par la mondialisation et l'augmentation de la concurrence. L'un de ces défis consiste à offrir l'égalité des chances à tous les membres des effectifs de plus en plus hétérogènes de différents pays du monde.

Le présent article comporte un examen de :

- L'expérience des pays qui ont conçu des politiques d'égalité d'accès à l'emploi et d'équité en matière d'emploi ou de promotion sociale pour aider la population majoritaire, comme l'Afrique du Sud et la Malaisie;
- L'expérience des pays sélectionnés qui ont établi une politique de contingentement (quotas), des objectifs et des calendriers autorisés et des politiques et des programmes de promotion sociale.

Ainsi, en Inde et en Malaisie, il y a des programmes de promotion sociale ainsi que des programmes obligatoires enchâssés dans la Constitution; aux États-Unis, des décrets présidentiels exigent des entrepreneurs et des sous-traitants fédéraux qu'ils adoptent des mesures de promotion sociale comportant des objectifs et des calendriers autorisés; au Canada et en Afrique du Sud, une loi impose la mise en place de politiques d'égalité des chances et d'équité en matière d'emploi ou de promotion sociale comportant des objectifs et des

— Cet article est basé en partie sur un document présenté au Congrès mondial de l'Association internationale de relations industrielles à Tokyo, Japon. Voir Harish C. Jain, Équité mondiale au 21e siècle, Travaux du 12e Congrès mondial, Recherche de flexibilité, d'équité et de prospérité : autres politiques d'emploi au 21e siècle, Association internationale de relations industrielles, du 29 mai au 2 juin 2000, Tokyo, Japon, pages 70-81.

calendriers; la Grande-Bretagne a établi des programmes de promotion sociale, à participation volontaire, alors que l'Irlande du Nord a fixé des objectifs et des calendriers et mis en place des programmes prévus par la loi pour les minorités catholiques;

- Certaines « pratiques exemplaires » quant à l'égalité des chances et à l'équité en matière d'emploi ou à la promotion sociale fondées sur les pratiques des pays sélectionnés, ainsi que des leçons à tirer du succès ou de l'échec de ces politiques dans les six pays et l'auteur tente de déterminer si ce genre de politique peut constituer un avantage concurrentiel dans l'économie mondiale.

Réponses des pays sélectionnés aux programmes d'équité en matière d'emploi ou de promotion sociale

Les politiques de divers pays serviront à illustrer les réponses à la discrimination en matière emploi. Les politiques de l'Inde, de la Malaisie, du Canada, des États-Unis, de l'Afrique du Sud, de la Grande-Bretagne et de l'Irlande du Nord seront examinées en détail.

En Malaisie et en Afrique du Sud, les politiques de promotion sociale visent les collectivités majoritaires. En Malaisie, ces politiques visent les *Bumiputras* (« fils de la terre»), qui composent environ 59 % de la population. En Afrique du Sud, les garanties constitutionnelles en matière d'égalité des chances, la loi sur l'équité en matière d'emploi et les autres politiques touchent les Noirs, qui forment plus de 70 % de la population, ainsi que les femmes, les personnes de couleur, les Asiatiques et les personnes handicapées. En Inde, le gouvernement s'applique, entre autres, à supprimer les inégalités d'un nombre appréciable de minorités comme les castes et les tribus répertoriées. En 1991, ces deux groupes constituaient 21 % de la population, ou plus de 200 millions des 864 millions d'habitants (Jain et Ratnam, 1994). Au Canada et aux États-Unis, les groupes cibles visés par les mesures d'équité en matière d'emploi sont les membres de minorités raciales, les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, et (aux États-Unis) les anciens combattants. Dans ces deux pays, près de 45 % de la population active est composée de femmes; les membres de minorités raciales représentent plus de 21 % de la population active des États-Unis et 10,3 % de celle du Canada. En Grande-Bretagne, les personnes appartenant à une minorité raciale ne représentent que 4,5 % de la main-d'oeuvre, mais leur visibilité est accrue en raison de leur concentration dans les grands centres urbains. Les femmes composent 43 % des effectifs. Pour les habitants de l'Irlande du Nord, l'ethnicité et la religion sont étroitement liées. Leur collectivité d'origine influe sur la personne qu'ils marient, l'endroit où ils demeurent, l'école fréquentée par leurs enfants, le choix de leur employeur, etc. (Cormack et Osborne, 1991). La minorité catholique (42 %) est assez considérable et elle prend de l'importance par rapport à la majorité protestante (58 %). Selon la Fair Employment Commission (commission d'équité en matière d'emploi), la promotion sociale constitue le mécanisme clé qui influe sur les milieux de travail au sein des entreprises.

L'expérience indienne

La société indienne repose de façon traditionnelle sur un système de castes qui situe la caste des prêtres au niveau le plus élevé et les personnes qui effectuent un travail manuel au niveau le plus bas. Parmi les groupes défavorisés, on trouve les fameux « intouchables », qui sont généralement appelés les castes répertoriées. On trouve ensuite les tribus, qui sont désavantagées car elles vivent dans des régions éloignées. Elles sont désignées sous le nom de tribus répertoriées.

Les membres des castes et des tribus répertoriées se retrouvent surtout dans le secteur non organisé, non structuré et par conséquent, en grande partie non protégé. La plupart d'entre eux dépendent de l'agriculture, mais ne possèdent pas leur terre, ce qui donne lieu à de très bas salaires et à des servitudes pour dettes (Kaur, 1997).

Lorsque l'Inde acquiert son indépendance en 1947, les chefs nationalistes s'engagent à supprimer les obstacles à l'emploi et les autres obstacles rencontrés par ces deux groupes. Ils inscrivent dans la Constitution des dispositions interdisant la discrimination fondée sur la religion, la race, la caste, le sexe, la descendance, le lieu de naissance ou la résidence. Ces dispositions visent à éliminer la discrimination à l'égard des castes et à favoriser la mobilité spatiale et sociale des tribus.

En réponse directe à ces dispositions constitutionnelles, le gouvernement établit une politique de contingentement (quotas). Il accorde aux castes et aux tribus répertoriées des sièges au Parlement et aux assemblées législatives de l'État au prorata de leur population. Il instaure des mesures de contingentement (22 %) visant des emplois dans le gouvernement

national et les gouvernements des États ainsi que des emplois du secteur public (entreprises publiques); ces mesures s'appliquent également à l'admission dans les écoles, les collèges et les écoles de médecine et de génie. En Inde, la promotion sociale est donc définie de façon très stricte en termes de contingentement et de quotas. L'élaboration des programmes de promotion sociale et des garanties constitutionnelles pour les classes socialement et économiquement défavorisées est justifiée par la discrimination envers les intouchables qui se traduit par le système des castes et l'esclavage éhonté des castes et des tribus.

En 1990, le gouvernement indien annonce qu'il a l'intention d'imposer des quotas additionnels pour les « autres groupes défavorisés ». Le gouvernement adopte un quota de 27 % pour les «autres groupes défavorisés », en plus du quota de 22 % réservé aux castes et aux tribus répertoriées. Ainsi, au total, 49 % des emplois gouvernementaux et des admissions aux collèges et aux écoles de médecine et de génie sont réservés pour près des trois quarts de la population (Jain et Ratnam, 1994).

Plusieurs parties demandent alors à la Cour suprême de l'Inde de suspendre l'arrêté gouvernemental relatif au quota de 27 % pour « les autres groupes défavorisés ». Dans sa décision du 16 novembre 1992, la Cour suprême maintient l'ordre gouvernemental (par une majorité de 6 contre 3) qui impose des quotas d'emploi pour les groupes défavorisés. La Cour impose par ailleurs un plafond pour les contingentements pour l'ensemble des trois groupes : ils ne doivent pas normalement dépasser 50 %. Les candidats sélectionnés pour occuper les postes réservés doivent aussi remplir certaines conditions d'admissibilité pour remplir l'exigence de l'efficience en administration. La Cour exempt donc de contingentements les nominations à certains postes, par exemple, les postes du personnel de la défense, les postes de scientifiques, les postes de chercheurs médicaux et les postes de professeurs d'université.

Les réalisations découlant des programmes de promotion sociale en Inde sont importantes, même si les objectifs ne sont pas atteints, notamment quant à la représentation proportionnelle prévue pour les postes de spécialistes et de gestionnaires (Jain et Ratnam, 1994). On constate la naissance d'une classe moyenne, encore peu nombreuse mais en pleine croissance, chez les intouchables et les tribus.

Les programmes de promotion sociale en Inde subsistent et se sont améliorés en raison de l'appui populaire et politique qu'ils ont reçu. Plus d'un siège sur cinq au Parlement est actuellement occupé par un candidat d'une caste ou d'une tribu répertoriée, comme le garantit la Constitution. Des contingentements de même nature s'appliquent aux assemblées législatives des États. La pression politique continue des représentants élus appartenant aux collectivités des castes et des tribus répertoriées, qui comptent pour 22,5 % des parlementaires et des législateurs, maintiennent en alerte les gestionnaires gouvernementaux et ceux des entreprises publiques (Jain et Ratnam, 1994). Toutefois, entre 1950 et 1990, les progrès réalisés sont lents en raison de la faible croissance économique. La rareté des ressources met un frein à l'expansion des mesures de promotion sociale en éducation et dans d'autres services sociaux.

En outre, il est de plus en plus évident que les bénéficiaires des mesures sont souvent ceux qui sont déjà les mieux nantis des collectivités défavorisées, et non pas les membres les plus défavorisés pour lesquels ces quotas ont été fixés. En fait, dans sa décision de 1992, la Cour suprême de l'Inde se dit préoccupée des avantages dont bénéficient les membres « les plus fortunés » parmi les défavorisés. Elle souligne qu'il n'existe pas encore trouvé de moyen réellement efficace d'éviter que les membres les mieux nantis des collectivités défavorisées profitent des avantages découlant des contingentements plutôt que les membres les plus défavorisés de ces collectivités. (Beteille, 1993).

Expérience de la Malaisie

Le gouvernement de la Malaisie formé après l'indépendance est issu d'une coalition des trois groupes ethniques, les Chinois, les Indiens et les Malais. Après la déclaration d'indépendance en 1957, ces trois groupes signent un accord établissant la citoyenneté des Chinois et des Indiens en retour d'un traitement préférentiel pour les Malais en vertu de la Constitution (Puthucheary, 1993; Weiner, sans date). Toutefois, après les émeutes qui suivent les élections de 1969, le gouvernement considère que la collectivité ethnique malaise est désavantagée sur le plan économique et que cette situation n'est pas favorable à la stabilité et à l'unité nationales.

Une nouvelle politique économique donne lieu à une restructuration fondamentale de l'économie malaisienne destinée à corriger les iniquités

économiques. Le gouvernement met en oeuvre diverses stratégies visant à accroître le nombre d'emplois et le revenu des *Bumiputras*. Il met en place des politiques de contingentement (quotas) dans divers secteurs comme l'admission à l'université et aux valeurs de participation. Il établit aussi bon nombre de quotas dans le secteur public, où les *Bumiputras*, particulièrement ceux qui possèdent un niveau de scolarisation suffisant, trouvent rapidement un emploi. Le gouvernement ordonne que les nominations dans la fonction publique soient désormais effectuées en fonction d'un rapport de quatre Malais pour un non-Malais. Malgré le ressentiment des non-Malais, les dirigeants chinois au sein de l'alliance acceptent de coopérer. En fait, les élites malaisiennes et chinoises concluent un marché politique : les Chinois pourront gagner de l'argent, tandis que les Malaisiens pourront diriger une administration qui poursuit des objectifs de croissance. (Emsley, 1992).

Le gouvernement apporte aussi des modifications importantes à la Constitution pour garantir la position spéciale des Malais. De plus, il adopte des modifications aux lois relatives à la sédition pour que les futurs gouvernements ne puissent modifier cette partie de la Constitution, même s'ils obtiennent les deux tiers de majorité nécessaires aux autres modifications constitutionnelles, et pour rendre illégale le simple fait de remettre ces droits en question à l'intérieur ou à l'extérieur du Parlement.

Après la période qui a suivi la mise en oeuvre de la nouvelle politique économique, le gouvernement décide de maintenir le programme d'établissement de quotas (Mahathir, 1991). Selon Puthucheary (dans Weiner, sans date), la combinaison de la croissance économique et des avantages spéciaux crée une classe moyenne malaise.

Résultats des politiques

En 1969, les Malais possèdent seulement 2,0 % des capitaux dans les entreprises et un petit nombre d'entre eux occupe des poste de gestionnaires. En 1990, ils détiennent 22 % des capitaux, bien que ceux-ci se trouvent en grande partie entre les mains des institutions malaisiennes plutôt que des particuliers (Weiner, sans date). Pendant les années 80 et 90, l'économie de la Malaisie connaît une hausse de 6,0 % à 7,0 % par année. En 1990, dans le secteur privé, les Malais dépassent l'objectif du taux d'emploi de 50 % fixé dans le premier plan, atteignant le taux de 61,8 % dans les groupes de professionnels et de techniciens. Les Malais améliorent aussi leur taux de représentation dans le groupe de l'administration et de la gestion, qui passe de 22,4 % en 1970 à 31,3 % en 1990, bien que l'objectif soit alors fixé à 49,3 %. Il s'avère donc que les Malais sont encore faiblement représentés aux niveaux de la gestion et de la supervision dans le secteur manufacturier et dans le secteur des services (Hodges-Aeberhard et Raskin, 1997).

Le changement le plus marqué au cours de ces années est la baisse de fréquence de la pauvreté, qui passe de 68,3 % de la population en 1970, à 8,8 % en 1994 (Ganguly, 1997).

La promotion sociale n'a pas que des effets positifs. Premièrement, la fonction publique a du mal à maintenir son image d'impartialité et de neutralité sur le plan politique, puisqu'elle doit constamment fonder ses décisions sur des considérations ethniques plutôt que sur des critères objectifs liés à la nécessité et au mérite (Puthucheary, 1993). Deuxièmement, la promotion sociale peut perpétuer et même renforcer les clivages ethniques. Troisièmement, les programmes de promotion sociale sont susceptibles de créer des conflits au sein même des groupes privilégiés, étant donné que les avantages tirés de ces programmes ne font bien souvent qu'accroître, de façon disproportionnée, l'écart entre les membres les mieux nantis et les membres les plus défavorisés de ces groupes. C'est le cas pour le groupe dominant malais et les autres sous-groupes ethniques qui composent la catégorie des *Bumiputras*, comme les groupes des Sarawak et des Sabah. Enfin, selon certains observateurs, une fois que des mesures de promotion sociale sont introduites, elles s'inscrivent de façon permanente dans le système politique, ne servant que les intérêts d'une faible minorité.

Les pratiques américaines

Les États-Unis ont d'abord eu à résoudre le problème d'une minorité défavorisée plutôt que celui d'une majorité ou d'une population hétérogène de défavorisés. La *Civil Rights Act* de 1964, titre VII, est la première loi américaine dans laquelle le terme « promotion sociale » figure. Cette loi vise les employeurs des secteurs privé et public dont le nombre d'employés égale ou dépasse 15. Selon Leonard (1984a), plus de 1 700 recours collectifs ont été intentés en vertu de cette loi. Ces actions se sont avérées les plus puissants incitatifs à la hausse du taux d'emploi des femmes et des membres des minorités.

En 1965, le président Lyndon Johnson publie un décret qui exige de tous les entrepreneurs fédéraux l'adoption de mesures de promotion sociale en matière d'emploi, même s'ils n'ont jamais utilisé de pratiques discriminatoires. Selon les constatations de Leonard (1985), même si les entrepreneurs fédéraux gonflent quelque peu les objectifs qu'ils se fixent mais qu'ils atteignent rarement, ceux qui promettent d'embaucher un plus grand nombre de personnes parmi les minorités le font effectivement au cours des années subséquentes. Les plans de promotion sociale des entrepreneurs fédéraux ont permis de réaliser des progrès sur le plan de l'emploi des minorités et sur celui des postes occupés par ces minorités aux États-Unis (Leonard, 1984b).

L'expérience de la Grande-Bretagne et de l'Irlande du Nord

En Grande-Bretagne, le gouvernement adopte une loi sur l'égalité d'accès à l'emploi au cours des années 70; celle-ci est graduellement élargie pour inclure un plus grand nombre de groupes et couvrir d'autres aspects de l'emploi.

Il y a en Grande-Bretagne et en Irlande du Nord des mesures législatives distinctes pour couvrir la discrimination fondée sur le sexe, la race et la déficience et les ententes séparées avec des organismes indépendants d'application de la loi. En Irlande du Nord, la religion constitue le principal motif de la création de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Un changement majeur est survenu en 1973, lorsque la Grande-Bretagne devient membre de la Communauté européenne, et se soumet à ses lois. La législation de la Communauté européenne qui a préséance sur celle du Royaume-Uni, entraîne en effet des modifications à la loi britannique, particulièrement en ce qui concerne la discrimination envers les femmes (Sloane et Mackay, 1997).

En Grande-Bretagne, la Equal Opportunities Commission (commission sur l'égalité des chances) et la Commission for Racial Equality (commission sur l'égalité raciale) sont les organismes d'application de la Loi sur la discrimination fondée sur le sexe et de la Loi sur les relations raciales, respectivement. Ils sont habilités à demander de l'information aux employeurs et aux autres organisations, à mener des enquêtes officielles et à émettre des « avis de non-discrimination ». Ces deux organismes ont le pouvoir de publier des codes de pratique. Les employeurs sont libres d'adhérer à ces codes, mais leur non-conformité peut être prise en compte dans les cas de poursuites judiciaires.

Ces deux textes de loi ne comportent aucune disposition générale sur la promotion sociale, mais ils favorisent le recrutement et la formation lorsqu'il n'y a pas ou peu de membres d'une race ou d'un sexe donné dans un secteur particulier au cours des 12 derniers mois.

Depuis 1976, l'Irlande du Nord a émis sa propre ordonnance en matière de discrimination fondée sur le sexe et a créé sa propre commission sur l'égalité des chances, mais la loi sur la discrimination raciale n'a été adoptée que dernièrement. La religion, qui n'est pas visée par une loi en Grande-Bretagne, dispose d'une plus grande couverture législative en Irlande du Nord, où la loi comporte des dispositions sur la promotion sociale et le respect de l'obligation contractuelle. Une loi interdisant la discrimination fondée sur la religion existe en Irlande du Nord depuis sa partition en 1920, mais ce n'est qu'en 1976, à l'adoption de la loi sur l'équité en matière d'emploi, que la discrimination en matière d'emploi fondée sur la religion et les opinions politiques, tant dans les emplois du secteur public que ceux du secteur privé, est déclarée illégale.

En 1989, compte tenu de l'inefficacité de la première loi, le gouvernement adopte une nouvelle loi d'équité en matière d'emploi qui comporte des dispositions beaucoup plus rigoureuses. Cette nouvelle loi prévoit l'enregistrement obligatoire de tous les employeurs ayant plus de 10 employés auprès de la commission d'équité en matière d'emploi; un suivi annuel obligatoire des effectifs et des postulants à un emploi; un examen triennal obligatoire des pratiques de recrutement, de formation et de promotion. Cette loi exige aussi l'instauration de mesures de promotion sociale comportant des objectifs et des calendriers et un nouveau code de pratique. Les peines prévues par la loi comprennent des sanctions pénales et économiques, l'exclusion du processus d'appel d'offres du gouvernement et le refus de toute subvention gouvernementale (Sloane et Mackay, 1997).

En Grande-Bretagne, les pouvoirs d'application de la loi de la commission d'équité en matière d'emploi sont nettement supérieurs à ceux de la commission sur l'égalité des chances et à ceux de la commission pour l'égalité raciale. Toutefois, dans les années 90, selon la commission sur l'équité raciale, le « contrôle ethnique » est de plus en plus accepté. En 1993, cette commission soumet différentes propositions au gouvernement, entre autres, le contrôle obligatoire des origines ethniques des personnes qui occupent un

emploi, la conformité contractuelle, l'habilitation des autorités locales ainsi que les recours collectifs devant les tribunaux de relations industrielles.

Dans son rapport annuel de 1994-1995, la commission sur l'équité d'emploi de l'Irlande du Nord indique qu'entre 1990 et 1994, la proportion totale de Catholiques s'est accrue dans chaque groupe professionnel. C'est dans le groupe des gestionnaires et des professionnels que l'on constate l'augmentation la plus marquée, soit une hausse de 3,9 % dans le cas des gestionnaires et des administrateurs et de 5,4 % dans le cas des membres d'une profession libérale. La commission conclut que près de la moitié de la sous-représentation des catholiques, tant dans l'emploi que dans les deux groupes socio-économiques les plus élevés, a été éliminée au cours des quatre années qu'a duré le suivi. En 1994-1995, 20 grandes organisations acceptent de signer des ententes ayant force obligatoire en matière de programmes de promotion sociale, et 10 autres organisations sont sur le point de faire de même (Sloane et Mackay, 1997).

Étude de cas sur la diversité au Canada

La population et la main-d'oeuvre du Canada deviennent de plus en plus hétérogènes. Ainsi, 42 % des Canadiens reconnaissent être d'origines autres que françaises ou anglaises, alors que 16 % des Canadiens indiquent qu'ils sont natifs de l'étranger (Patrimoine Canada, 1996 : 2). Dans le contexte de la politique en matière de promotion sociale ou d'équité en matière d'emploi, la présente section fait référence aux quatre groupes désignés : les femmes, les membres de minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

Le tableau 1 montre la représentation de ces quatre groupes au sein de la population active canadienne de 1981 à 1996. Alors que la proportion des femmes et des Autochtones est demeurée à peu près stable, celle des minorités visibles a plus que doublé, passant de 4,9 % à 10,3 %. Les personnes handicapées représentent 6,5 % de la population active.

Tableau 1

Pourcentage de la représentation de la population active des groupes désignés au Canada (1981, 1986, 1991 et 1996)

	1981	1986	1991	1996
Femmes	42,1	44,0	45,9	46,5
Autochtones	1,3	2,1	3,0	2,1
Minorités visibles	4,9	6,3	9,1	10,3
Personnes handicapées	n.d.	n.d.	6,5	6,5

Source : Recensements de 1981, de 1986, de 1991, de 1996 du Guide statistique.

Politiques canadiennes

Les mesures canadiennes qui visent à améliorer la situation des groupes désignés, soit les femmes, les membres de minorités ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées se divisent en trois catégories. La première est l'interdiction de la discrimination pour les motifs énumérés. Le gouvernement fédéral ainsi que toutes les provinces et tous les territoires, par exemple, ont adopté des dispositions législatives qui interdisent le traitement discriminatoire fondé sur certains motifs comme le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion et l'âge. Le paragraphe 15(2) de la *Charte canadienne des droits et libertés* garantit certains droits et certaines libertés sans exclure les programmes d'équité en matière d'emploi. Cette disposition vise tous les organismes gouvernementaux canadiens, soit les organismes fédéraux, provinciaux, territoriaux et municipaux.

La deuxième catégorie de mesures est la création d'une loi sur la mise en place de programmes d'équité en matière d'emploi. Il s'agit de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du gouvernement fédéral. Adoptée en 1986, cette loi vise principalement les employeurs de trois secteurs: le secteur bancaire, le secteur des

transports et celui des communications. Elle a été modifiée en octobre 1995 et a été renforcée de sorte à inclure pour la première fois les organismes du gouvernement fédéral. Elle vise maintenant environ 343 employeurs du secteur privé et sociétés de la Couronne et un total de 576 965 employés (Jain, 1995).

Le troisième type de mesures adoptées est l'utilisation d'une politique administrative (plutôt qu'une loi) pour exiger la mise en place de programmes d'équité en matière d'emploi. Le meilleur exemple de ce type de réponse est le Programme des contrats fédéraux (1986), qui exige que les organisations de 100 employés ou plus qui présentent au gouvernement fédéral une soumission pour un contrat de 200 000 $ ou plus mettent en place un programme d'équité en matière d'emploi. Le 31 mars 1995, le programme touchait 1286 employeurs et 1 129 708 travailleurs (Jain, 1995). Les entrepreneurs sont tenus d'éliminer les obstacles rencontrés par les membres des quatre groupes désignés lors de la sélection, de l'embauche, de la promotion et de la formation, d'établir des mesures proactives et de se fixer des calendriers et des objectifs précis.

On présente au tableau 2 les progrès réalisés, ou l'absence de progrès dans certains cas, depuis l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en 1986. Ce tableau indique la situation des quatre groupes désignés en 1987, l'année suivant l'entrée en vigueur de la *Loi*, puis en 1994 et en 1996. Il montre la représentation de chaque secteur au sein de la population active canadienne et dans certaines grandes entreprises sélectionnées. On constate le phénomène de la ghettoïsation des femmes dans le secteur bancaire et les énormes progrès à accomplir dans l'industrie des transports. Le secteur des communications s'avère le seul secteur où le taux de représentation des femmes atteint presque le taux de représentation externe. Dans tous les secteurs industriels, le taux de représentation des Autochtones est malheureusement très modeste. Il y a aussi une faible représentation des personnes handicapées dans tous les secteurs. La représentation globale des minorités visibles s'est considérablement améliorée de 1987 à 1996. Dans le secteur bancaire, le taux de représentation de ce groupe dépasse celui de sa représentation externe, tandis que dans le secteur des transports, il s'est quelque peu amélioré, mais reste inférieur à la moitié du taux de représentation dans l'ensemble de la population active. Les minorités visibles ont amélioré leur représentation dans le secteur des communications, qui est passée de 4,1 % en 1987 à 8,8 % en 1996, mais qui demeure cependant toujours inférieure à la représentation externe constatée lors du recensement de 1996.

Le tableau 2 montre aussi la représentation des quatre groupes désignés dans certaines grandes entreprises sélectionnées, pour chacun des trois secteurs industriels visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les femmes sont sur-représentées dans les six banques à charte par rapport à leur représentation dans la population active canadienne en 1996. Ce n'est pas le cas pour les autres secteurs industriels. Les femmes sont en effet sous-représentées dans les sept grandes entreprises de transport par rapport au taux obtenu lors du recensement; on note toutefois une certaine amélioration chez Canadien International et chez Air Canada (41 % et 36,5 % respectivement). Les taux de représentation des femmes dans ces deux compagnies aériennes dépassent nettement le taux de représentation globale de ce groupe dans le secteur des transports, tandis qu'on observe chez Voyageur et Greyhound une représentation de femmes légèrement supérieure à celle de l'ensemble du secteur. Parmi les six entreprises du secteur des communications, seules CTV et Bell Canada affichent un taux de représentation de femmes plus élevé que le taux du recensement ou que celui de l'ensemble du secteur.

De tous les groupes désignés, c'est celui des Autochtones qui a connu l'amélioration la moins marquée dans presque toutes les grandes entreprises des trois secteurs industriels. Les Autochtones restent en effet sous-représentés dans toutes les entreprises du tableau 2 par rapport au taux obtenu lors du recensement; toutefois, au moins trois banques ont eu de bons résultats par rapport à la représentation des Autochtones dans l'ensemble du secteur bancaire. Par ailleurs, de 1987 à 1996, il y a très peu d'entreprises où la représentation des personnes handicapées s'est améliorée et celles-ci sont encore sous-représentées dans les entreprises sélectionnées dans les trois secteurs. Le taux de représentation des minorités visibles de 1996 dépasse celui de 1987 dans les banques sélectionnées (sauf la Banque nationale du Canada). Il est par contre inférieur au taux de représentation globale obtenu lors du recensement dans les entreprises sélectionnées, tant dans le secteur des transports que dans celui des communications.

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans certaines grandes entreprises au Canada 1987, 1994, 1996 et dans la population active selon le recensement de 1996

Groupes désignés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur entreprise	1987 %	1994 %	1996 %	1987 %	1994 %	1996 %	1987 %	1994 %	1996 %	1987 %	1994 %	1996 %
Secteur bancaire	**76,1**	**75,9**	**74,8**	**0,6**	**1,0**	**1,1**	**1,8**	**3,7**	**3,7**	**9,5**	**13,7**	**14,1**
Banque Royale du Canada	77,2	77,2	76,3	0,1	0,8	0,9	1,6	3,4	3,5	7,5	10,8	10,5
Banque canadienne impériale de commerce	78,2	76,5	75,0	0,7	1,1	1,1	4,0	2,6	2,3	12,2	14,3	13,9
Banque de Montréal	74,6	75,1	73,2	0,3	1,3	1,9	0,7	2,7	2,5	9,6	14,1	15,8
Banque de Nouvelle-Écosse	76,9	77,3	76,1	1,1	1,5	1,6	0,5	6,8	6,5	10,6	16,6	17,0
Banque Toronto-Dominion	77,4	74,3	72,6	1,0	0,7	0,7	2,3	6,9	6,1	10,9	17,6	16,4
Banque nationale du Canada	77,2	81,5	44,8	0,4	0,7	1,2	0,5	1,9	2,7	1,3	3,1	9,2
Secteur des transports	**16,9**	**20,8**	**21,8**	**0,7**	**1,2**	**1,2**	**1,4**	**1,7**	**1,6**	**2,6**	**4,2**	**4,8**
CN	7,7	7,2	8,4	1,0	2,0	1,7	1,8	2,4	2,4	2,8	7,0	4,7
Air Canada	33,5	34,8	36,5	0,21	0,1	0,5	1,1	1,2	1,4	2,9	4,1	5,8
Chemin de fer Canadien Pacifique	6,4	7,6	6,9	0,5	0,7	0,7	1,1	1,2	1,1	1,8	2,5	2,5
Canadien International	37,1	40,0	40,9	0,4	0,4	0,4	0,6	1,1	1,0	2,9	6,0	6,6
Greyhound	16,7	20,9	24,2	0,1	0,6	0,4	1,0	0,0	0,0	1,6	2,1	1,6
VIA	19,0	19,0	20,6	0,5	0,8	0,9	1,8	2,5	2,5	4,8	8,0	8,5
Voyageur	13,2	21,2	26,6	0,0	0,5	0,6	1,0	1,0	1,2	1,5	3,1	4,7
Secteur des communications	**39,6**	**41,5**	**42,2**	**0,6**	**1,0**	**1,1**	**1,4**	**2,2**	**2,5**	**4,1**	**7,2**	**8,8**
Société canadienne des postes	36,2	37,5	38,1	0,9	1,1	1,5	1,9	2,9	4,1	4,0	6,3	8,6
Bell Canada	50,4	47,2	57,3	0,5	0,5	0,7	1,0	2,3	1,9	4,1	5,5	8,4
Canadian Broadcasting Corporation	35,2	40,3	41,3	0,6	1,6	1,4	1,3	3,1	2,8	2,1	5,1	5,0
Purolator Courrier Ltée	22,6	24,5	23,1	0,1	0,5	0,6	0,3	0,5	1,6	1,2	4,6	12,6
CTV	46,2	59,6	45,6	0,0	1,8	0,9	2,0	1,8	1,8	5,7	14,0	8,3
CHUM Limited	32,6	33,8	35,9	0,1	0,3	0,3	0,5	2,4	2,3	1,3	3,8	4,7

NOTA : Représentation des groupes désignés dans la population active (1991) : femmes, 46,4 %; Autochtones, 2,1 %; personnes handicapées, 6,5 %; membres des minorités visibles, 10,3 %.

Source : Adapté de Commission canadienne des droits de la personne, 1998 et du rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de Développement des ressources humaines du Canada, 1998.

Critères d'efficacité en équité en matière d'emploi

Les lois, le contrôle de la conformité et les bonnes intentions sont tous appuyés par certains critères d'efficacité. Ces critères sont définis dans l'indice d'équité en matière d'emploi élaboré par Jain (Jain et Hackett, 1989). Les mesures législatives sur l'équité en matière d'emploi et la promotion sociale qu'ont adoptées la plupart des pays, dont le Canada et l'Afrique du Sud, sont fondées sur ces critères.

Ces critères permettent aux employeurs d'élaborer des pratiques exemplaires, de mettre en place des programmes d'équité en matière d'emploi et d'en évaluer l'efficacité.

L'indice d'équité en matière d'emploi[1] est déterminé par les éléments suivants :

- Responsabilité
- Objectifs chiffrés et calendriers
- Mécanismes de surveillance et de contrôle
- Publicité permanente
- Examen des pratiques d'emploi
- Objectifs spéciaux ou recrutement de membres des groupes désignés et efforts en matière de formation de ces membres
- Comité ou coordonnateur de l'équité en matière d'emploi
- Ressources ou budget

L'indice est fondé sur les caractéristiques des pratiques exemplaires définies ci-dessous.

Pratiques exemplaires

La notion des « pratiques exemplaires » renvoit au principe qu'il ne faut pas se limiter à la simple conformité aux dispositions législatives sur l'équité en matière d'emploi ou sur la promotion sociale. Le terme sous-entend que l'employeur entreprenne des initiatives proactives. La description suivante est fondée sur des données de recherche recueillies auprès d'organismes du secteur privé et compilées et analysées par la United States Equal Employment Oportunity Commission (Jain et Bowmaker-Falconer, 1998; Jones, 1997).

Selon le groupe d'étude de la commission américaine sur l'égalité de l'accès à l'emploi (décembre 1997, page 25) une pratique exemplaire :

- est conforme à la loi. Une pratique exemplaire ne se résume pas à la simple conformité, car tous les employeurs sont tenus de se conformer à la loi;
- fait la promotion de l'égalité de l'accès à l'emploi et s'attaque à un ou plusieurs obstacles qui nuisent à l'application de ce principe;
- démontre l'engagement et la responsabilité de la direction;
- favorise la communication entre la direction et les employés. Les cadres devraient en effet participer et interagir avec les employés et les groupes d'employés;
- entraîne des résultats remarquables. Une pratique peut sembler efficace sur papier, mais il faut en examiner les résultats après la mise en place, sinon sa valeur fait l'objet de conjectures et demeure latente;
- ne cause ni n'entraîne des iniquités. Un plan de promotion sociale ne doit pas entraver inutilement les droits des groupes non désignés.

Incidences

Les effets de la diversité se feront sentir à long terme. Nous commençons à peine à examiner les coûts et les avantages de la prise de décision, de la créativité et de l'innovation dans la gestion de la pluralité.[2] Les différences culturelles et ethniques peuvent aussi entraîner une hausse des coûts en raison de conflits interpersonnels, de problèmes de communication et de taux de roulement élevés.

L'auteur a tenté de démontrer que l'augmentation de la pluralité dans la population active est un phénomène répandu qui ne se limite pas à quelques pays dont la

[1] Pour une description de chacun des facteurs de l'indice d'équité en matière d'emploi, veuillez consulter les travaux de Jain et Hackett, 1989.

[2] Les termes «pluralité », « diversité » et « politiques d'équité en matière d'emploi ou de promotion sociale pour les groupes désignés » sont interchangeables.

population s'est diversifiée à la suite d'accidents de l'histoire. Il est possible que, pour plusieurs raisons, la population et la main-d'oeuvre de la plupart des pays continuent de se diversifier au cours du siècle à venir. En effet, les forces de la mondialisation perpétueront le déplacement des ressources au-delà des frontières des pays, y compris celui des ressources humaines. Dans la plupart des pays d'Europe et d'Amérique du Nord et dans plusieurs pays de l'Asie, la population active est déjà très hétérogène dans les industries technologiquement avancées, comme l'informatique, les communications et les biotechnologies. Les entreprises se dotent de ressources humaines dont elles ont besoin pour être concurrentielles et le processus transcende les frontières nationales. Les coûts à la baisse (en termes réels) et la facilité des déplacements favorisent la propagation de cette tendance aux autres industries. Les gens peuvent en effet habiter et travailler ailleurs que dans leur pays natal et se déplacer pour rendre visite à leur famille et garder le contact avec leurs amis. L'avènement du courrier électronique a également rendu l'éloignement moins pénible pour ceux qui désirent aller faire fortune ailleurs.

Cette augmentation de la diversité nécessite une réponse stratégique de la part des gouvernements et des entreprises. Jouer à l'autruche ne fera qu'aggraver le problème. Les conflits sociaux et les soulèvements peuvent effectivement entraîner des coûts plus élevés encore. Nous avons relevé un certain nombre d'approches, qui vont du contingentement de la représentation des groupes minoritaires (p. ex. les quotas prévus dans la Constitution, en Inde) à l'établissement d'objectifs et de calendriers qui guident les politiques au niveau organisationnel (p. ex. au Canada et aux États-unis). Il est démontré en Afrique du Sud que, dans certains cas, l'industrie peut créer ses propres initiatives en vue de favoriser un changement proactif.

Les exemples présentés ne constituent pas l'éventail complet des réponses stratégiques des autres pays. Les gouvernements doivent continuer à chercher de nouvelles façons créatrices de promouvoir l'équité. Dans leur rôle de chef de file au sein de la société, les gouvernements peuvent par exemple entreprendre des activités d'éducation et de formation dans le domaine. L'acceptation de la diversité dépend très souvent des valeurs dominantes de la société. Les gouvernements pourraient donc être beaucoup plus efficaces en suggérant de nouvelles orientations, surtout s'ils agissent avant même l'élaboration d'une loi.

Au niveau des entreprises, les organismes pourraient adopter l'approche des « pratiques exemplaires » présentées précédemment.

Malgré cette réalité d'une diversité de plus en plus marquée de la main-d'oeuvre, la plupart des gouvernements et des entreprises tardent à adopter des politiques de gestion de la main-d'oeuvre qui répondraient aux besoins des groupes désignés. Quant à la recherche, un petit nombre seulement de pays et d'entreprises ont commencé à recueillir des données sur les groupes désignés. Très peu de pays ont adopté des politiques officielles visant à gérer la diversité. Certains d'entre eux ne recueillent pas de données sur la diversité sous prétexte qu'il s'agit d'une question trop délicate. Or, c'est précisément en raison de la nature délicate de cette question qu'il est important d'agir avant que le problème ne s'aggrave. Il est impératif que les gouvernements, aussi bien que les entreprises, commencent à recueillir des données sur la diversité dans tous les cas où la proportion des groupes désignés approche ou dépasse le seuil de 5,0 %. Ils peuvent ensuite utiliser ces données pour élaborer des politiques ou pour mesurer l'efficacité des politiques déjà en place.

Conclusions

Les mesures d'équité en matière d'emploi ou de promotion sociale favorisent les changements positifs dans l'effectif des employeurs concernés, dans les pays sélectionnés. En particulier, ce genre de politiques publiques :

- aident les employeurs visés à accorder une plus grande attention aux groupes désignés dans les pays sélectionnés;
- exigent des employeurs qu'ils recueillent des données sur l'effectif et la mobilité des groupes désignés dans plusieurs pays, comme le Canada et les États-Unis;
- encouragent de nombreux employeurs à concevoir de nouvelles mesures innovatrices pour attirer, retenir et motiver les travailleurs des groupes désignés en adoptant des politiques proactives d'embauchage, de formation, de promotion et de compensation;
- contribuent à convaincre de nombreux employeurs de lier leur plan de gestion des ressources humaines à leur plan directeur en rehaussant leurs ressources humaines et, dans de nombreux cas, en élaborant

des systèmes d'information de ressources humaines qui profiteront tant aux membres des groupes désignés qu'aux autres travailleurs;

- sensibilisent les employeurs aux nouvelles données démographiques, aidant ainsi les gestionnaires à élaborer des politiques adaptées à la nouvelle situation.

Incidences au niveau organisationnel

Au niveau organisationnel, le succès ou l'échec des programmes d'équité en matière d'emploi ou de promotion sociale peut être attribué en grande partie à la confiance ou au manque de confiance des employés en l'équité des processus de dotation pour les groupes désignés. En d'autres termes, les employés perçoivent-ils de l'équité dans les processus de recrutement, de sélection et de promotion utilisés par les dirigeants lors de la prise de décisions relatives aux groupes cibles? Si les processus leur semblent inéquitables, les membres des groupes désignés ont une image négative de leur rendement personnel. Plusieurs études appuient l'hypothèse que les employés ont une plus grande impression d'équité lorsque les mesures d'équité en matière d'emploi ou de promotion sociale respectent le principe de l'avantage concurrentiel (Greenberg, 1990; Heilman, McCullough et Gilbert, 1996). Des études ont également révélé une relation entre l'équité des procédures et certains résultats organisationnels comme la confiance en un décideur.

De même, certains déterminants organisationnels comme la situation de l'agent de l'équité en matière d'emploi ou de promotion sociale peuvent avoir une incidence sur le succès ou l'échec des programmes. Pfeffer, Davis-Blake et Julius (1995) ont constaté que le salaire versé au gestionnaire d'un programme influait sur l'importance du changement dans la composition du bassin des titulaires des postes supérieurs sur le plan de la race et du sexe. Ainsi, les agents qui possèdent un statut élevé et reçoivent un salaire supérieur à celui des autres administrateurs de la même organisation mobilisent les ressources et embauchent plus de femmes et de membres des autres groupes désignés.

NOTA :
Depuis la rédaction de cet article, Equality Commission for Northern Ireland a été constituée en vertu des dispositions de la loi Northern Ireland Act 1998, prenant ainsi le relais des Northern Ireland Orders relatifs à la discrimination liée, entre autres, au sexe, à l'invalidité, à la religion (équité en matière d'emploi). Bien qu'elle soit prévue, aucune mesure d'harmonisation de ces Ordres n'a été entreprise par la nouvelle Commission. Par conséquent, les dispositions des lois anti discriminatoires existantes sur les religions/politiques, le sexe, la race et l'invalidité, demeurent inchangées. Il ne s'est produit aucune extension des dispositions d'équité en matière d'emploi. Les lois relatives à la race, au sexe, à l'invalidité et aux religions/politiques, s'étendent à la fois aux secteurs public et privé, ainsi qu'à l'utilisation et à l'acquisition de biens, de locaux et de services.

Bibliographie

Beteille, A. « India: Equal opportunities for all and special opportunities for some », *Development and Democracy*, Johannesburg, The Urban Foundation, 1993, p. 3-20.

Britain 1996: An Official Handbook, London, HMSO, 1995.

Cormack, R.J, et R.D. Osborne (éd.). *Discrimination and Public Policy in Northern Ireland*, Oxford, Clarendon Press, 1991.

Emsley, I. « Malaysia, affirmative action: the Malaysian experience » , *OPTIMA*, novembre 1992.

Ganguly, S. « Ethnic policies and political quiescence in Malaysia and Singapore » dans Michael Brown et Sumit Ganguly (éd.), *Government Policies and Ethnic Relations in Asia and the Pacific*, Cambridge, Mass., MIT Press, 1997.

Greenberg, J. « Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow », *Journal of Management*, vol. 16 (1990).

Heilman, M.E., W.F. McCullough et D. Gilbert. « The other side of affirmative action: Reactions of nonbeneficiaries to sex-based preferential selection », *Journal of Applied Psychology*, vol. 81 (1996).

Patrimoine Canadien. *Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 1994-1995*, Ottawa: Patrimoine canadien, janvier 1996.

Hodges-Aeberhard, et C. Raskin (éd.). *Affirmative Action in the Employment of Ethnic Minorities and Persons with Disabilities*, Genève, Bureau international du travail, 1997.

Jain, H.C. « Employment equity in Canada », *Human Resource Management in Canada*, Toronto, Prentice-Hall, septembre 1995.

Jain, H.C. et A. Bowmaker-Falconer. *Employment Equity/Affirmative Action Codes of Practice and Best Practices in USA, Britain, Canada and Other Selected Countries*, Pretoria, Afrique du Sud, Department of Labour, 1998.

Jain, H.C. et R. Hackett. « Measuring effectiveness of employment equity programmes in Canada: public policy and a survey », *Analyse de politiques*, 15, 1989, p. 189-204.

Jain, H.C. et C.S.V. Ratnam. « Affirmative action in employment for the scheduled castes and the scheduled tribes in India », *International Journal of Manpower*, 15, 7, (1994), p. 6-25.

Jones, R.E. (Président). *Task Force Report on "Best" Equal Employment Opportunity Policies, Programs, and Practices in the Private Sector*, Washington, Equal Employment Opportunity Commission, décembre 1997.

Kaur, A. « India », dans J. Hodges-Aeberhard et C. Raskin (éd.), *Affirmative Action in the Employment of Ethnic Minorities and Persons with Disabilities*, Genève, Bureau international du travail, 1997.

Leonard, J. « The impact of affirmative action on employment », *Journal of Labour Economics*, vol. 2 (1984a).

Leonard, J. « Employment and occupational advance under affirmative action », *Review of Economics and Statistics*, vol. 66 (1984b).

Leonard, J. «What promises are worth: the impact of affirmative action goals », *Journal of Human Resources*, vol. 20 (1985).

Mahathir, M. « Speech at Parliament », *New Straits Times*, 18 juin 1991.

Northern Ireland, London, HMSO, 1995.

Pfeffer, J., A. Davis-Blake et D.J. Julius. « Affirmative action officer salaries and managerial diversity: Efficiency wages or status », *Industrial Relations*, vol. 34 (1995).

Puthucheary, M. « Malaysia: Safeguarding the Malays and the interests of other communities », *Development and Democracy*, Johannesburg, The Urban Foundation, 1993, p. 23-40.

Sloane, P.J. et D. Mackay. « Employment equity and minority legislation in the UK after two decades: a review », *International Journal of Manpower*, vol. 18 (1997).

Weiner, M. « Affirmative action: the international experience », *Democracy and Development*, Johannesburg, The Urban Foundation, (sans date).

LES SYNDICATS COMPTANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE MEMBRES, 1999-2000

	Effectifs (en milliers)	
	1999	2000
Syndicat canadien de la fonction publique (CTC)	461,8	485,0
Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (CTC)	309,0	325,0
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)	215,0	220,0
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC)	200,0	210,4
Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC)	200,0	190,0
Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC)	142,3	146,6
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC)	144,3	144,3
Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC)	93,0	100,2
Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)	97,0	97,0
Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC)	81,5	90,0
Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)	82,6	80,9
Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (FAT-COI/CTC)	60,0	60,0
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC)	57,0	59,6
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (FAT-COI/CTC)	56,0	56,0
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (CTC)	54,8	54,8
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (ind.)	62,2	52,4
Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC)	46,0	51,4
Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (ind.)	47,5	47,5
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC)	50,0	45,0
Ontario Nurses' Association (ind.)	45,0	45,0
Fédération des enseignantes et enseignants de la Colombie-Britannique (ind.)	45,0	44,0
Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés (CTC)	43,5	40,4
Union internationale des opérateurs-ingénieurs (FAT-COI/CTC)	40,0	40,0

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

LES RELATIONS INDUSTRIELLES DANS UN NOUVEAU MILLÉNAIRE

Pradeep Kumar
Queen's University

L'arrivée d'un nouveau siècle, comme celle d'une nouvelle année ou d'une nouvelle décennie, donne généralement prétexte à réflexion. Elle incite le penseur à jeter un regard critique sur le passé et le présent, à envisager l'avenir, à explorer les nouvelles directions et à entrevoir les changements espérés. Comme le 21e siècle correspond à la naissance d'un nouveau millénaire, d'innombrables organismes et institutions, indépendamment de leurs secteurs d'activité, se sont lancés ces dernières années dans un exercice d'examen et d'évaluation de leurs échecs et de leurs succès, profitant de cette introspection pour repenser leurs activités, leurs priorités et leurs buts. La nature et la portée de la réflexion en cours sont cependant fort différentes de celles réalisées auparavant car il ne s'agit pas que d'un prélude à un nouveau siècle ou à un nouveau millénaire, mais bien à un nouvel âge : nous assistons à l'amorce d'une ère qui se caractérise par un environnement radicalement différent et très complexe, chargé de défis passionnants et de possibilités presque infinies.

Beaucoup d'universitaires, de praticiens et de décideurs du secteur des relations industrielles sont convaincus que le monde du travail subit des modifications fondamentales sur tous les plans : les hypothèses, les valeurs, les lois, les institutions et les pratiques qui régissent la relation d'emploi. Les changements qui surviennent tirent leur origine d'un développement économique, politique, social, démographique et technologique interrelié et sans précédent. Ils refaçonnent tant les comportements des personnes que les buts et les fonctions des organisations, en plus de redéfinir la nature du travail, de la main-d'œuvre, des milieux et des relations de travail.

Les répercussions globales de ces changements sur l'économie et la société ne peuvent être jaugées avec certitude. D'une part, la « nouvelle économie » et la société postindustrielle, dynamiques et mues par la force de la mondialisation et la révolution des technologies de l'information et des communications, laissent entrevoir un avenir prometteur, axé sur une plus grande prospérité, l'avancement, l'apprentissage continu et une souplesse accrue, au profit des organisations comme des personnes. D'autre part, le processus de restructuration enclenché en fonction des mutations des marchés et des technologies engendre de grandes inquiétudes et incertitudes, du stress mental et physique de même que, sur un autre plan, une polarisation croissante des revenus et des emplois, créant des « gagnants » et des « perdants » et semant pour ainsi dire les graines de la discorde sociale. Pour garder un sain équilibre entre un optimisme exacerbé et un pessimisme exagéré, il importe de comprendre et de mesurer les réussites et les échecs du siècle précédent, de saisir la nature et l'ampleur des défis à relever aujourd'hui et de réfléchir à nos prochains choix pour bien composer avec les contraintes et le stress inhérents à ce processus de transition et, surtout, profiter des nouvelles occasions qui nous sont offertes.

Ce bref article se penche sur les réalisations et les échecs du dernier siècle, l'état actuel du travail et des milieux de travail ainsi que les orientations possibles pour l'avenir.

Les réalisations et les échecs du 20e siècle

Incontestablement, le dernier siècle aura été le théâtre de changements extraordinaires dans le monde du travail. Malgré deux guerres mondiales, une grande crise, des fluctuations constantes de l'activité économique et des mutations imprévisibles des marchés et des technologies, le bien-être global des travailleurs s'est amélioré bien au-delà des espérances de nos grands-parents. Les progrès sans précédent de la condition économique, politique et sociale des travailleurs sont manifestes à de nombreux égards : multiplication du salaire réel; diminution importante du temps de travail; adoption de politiques publiques visant à protéger les travailleurs des risques de maladies, du chômage involontaire ou de diverses formes de discrimination, ou à les soutenir en cas d'incapacité ou d'accident au travail; accessibilité aux programmes d'éducation et de formation; prestation de pensions gouvernementales; reconnaissance constitutionnelle des droits d'association et du concept d'équité; rôle accru des syndicats et reconnaissance de leur importance pour l'économie et la société.

De fait, en 1978, John Dunlop, reconnu comme le père des relations industrielles en tant que champ

d'études écrivait dans son introduction de l'essai *Labor in the Twentieth Century* (examen de l'évolution du travail aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Allemagne, en France et au Japon) que le 20e siècle sera retenu dans l'histoire des sociétés démocratiques avancées comme celui du travailleur ou encore des salariés. Il fondait ses pronostics sur les « changements sans précédent du statut économique et social des travailleurs [...], le rôle des syndicats dans les relations économiques et industrielles, et la vie politique des cinq pays ». Selon Dunlop, des changements d'une telle ampleur n'avaient encore jamais été vus par le passé et ne pourraient vraisemblablement pas survenir à nouveau à une échelle similaire.

De telles observations s'appliquent tout autant au Canada qu'aux cinq pays sur lesquels Dunlop a basé ses généralisations. Les transformations subies par l'économie et la société canadiennes au fil des 100 dernières années, plus particulièrement le rôle et l'importance du travail ainsi que le statut économique et social des travailleurs, sont vraiment inégalées. L'amélioration en profondeur de la qualité de vie au travail des Canadiens et Canadiennes depuis 1900 a d'ailleurs été largement soulignée dans de nombreuses revues universitaires et politiques publiques, notamment dans les numéros spéciaux des 50e et 75e anniversaires de la *Gazette du travail*. Parmi les changements les plus remarquables, mentionnons :

- la transition d'une économie principalement agraire à une économie de services basée sur le savoir, reflétée par la transformation radicale des composantes industrielles et professionnelles de la main-d'œuvre ainsi qu'une nette augmentation du salaire, de l'importance relative des salariés et la proportion à la baisse de travailleurs autonomes;

- la hausse phénoménale des taux de participation à la population active, surtout des femmes et, plus particulièrement des femmes mariées;

- l'augmentation, presque au quintuple, des salaires réels, et la hausse sans précédent des salaires nominaux qui, d'environ 25 $ par semaine en 1900, ce qui assurait à peine les besoins vitaux de base, grimpent à 600 $ en moyenne par semaine en 1999;

- la réduction notable des heures de travail, de 60 à 40 heures par semaine, le remplacement de la semaine de six jours par celle de cinq, l'intégration de périodes de repos et les primes accordées pour les heures supplémentaires et le travail par quarts;

- l'universalité des soins de santé et de l'assurance-emploi, les normes fixant légalement les heures de travail, les salaires minimums, les congés payés, les jours fériés, les avis de cessation d'emploi, les congés de maternité et de paternité, les mesures de santé et de sécurité au travail et la législation sur les droits de la personne, par comparaison à l'absence quasi-totale de politiques publiques capables de protéger les travailleurs des risques associés à leur travail, des abus de pouvoir des employeurs ou des salaires et des conditions de travail médiocres du siècle dernier;

- le rôle proéminent des syndicats et des conventions collectives dans l'établissement des conditions de travail ainsi que leur influence sur l'élaboration des politiques sociales et économiques de la société canadienne contemporaine, qui tranchent radicalement avec la faible position des organismes de défense des ouvriers du début du 20e siècle.

Les réalisations du siècle passé, attribuables à des politiques publiques actives et positives, à la vigueur du mouvement ouvrier et aux nombreuses luttes menées sur le front, sont pour le moins impressionnantes.

L'actuel climat d'inquiétude

Quelle serait donc l'origine de l'inquiétude et de l'incertitude qu'éprouvent les travailleurs canadiens face à leur prospérité future et au maintien de leur bien-être? Ce sentiment d'inquiétude vient probablement de la nature complexe des mutations des marchés et des technologies, des nouvelles politiques publiques adoptées ces 20 dernières années, des répercussions profondes de ces changements sur tous les aspects du travail et du manque de mesures organisationnelles et institutionnelles facilitant l'adaptation à ce nouvel état de choses. L'allocution récente du président du Congrès du Travail du Canada, Ken Georgetti, témoigne des préoccupations des Canadiens actifs. Dans sa préface à *Falling Behind: The State of Working Canada*, une étude réalisée par le Congrès et le Centre canadien de politiques alternatives, il souligne que les récents bouleversements de l'économie et du marché du travail ont aussi fortement perturbé les travailleurs et leurs familles, qui, dans les années 90, ont vécu sous le joug d'un « régime minceur » et n'ont guère vu leur situation s'améliorer. Ken Georgetti décrit d'ailleurs la dernière décennie comme « la pire de l'histoire des Canadiens et Canadiennes—aussi néfaste que la Crise de 1929 et les 10 années

subséquentes ». Il souligne notamment la stagnation du salaire réel des travailleurs, l'incidence plus fréquente des heures supplémentaires, la rareté et la précarité des emplois, la multiplication des emplois temporaires et les risques plus élevés de licenciement, la tendance stable favorisant le travail à temps partiel ou les contrats à court terme mal rémunérés, les inégalités et la pauvreté résultant de plus en plus des compressions dans les programmes sociaux, l'élimination constante des emplois et la charge de travail plus lourde découlant des rationalisations et de la sous-traitance. Selon Ken Georgetti, la nouvelle « économie de marché n'a pas réussi à améliorer le niveau de vie, malgré des salaires plus élevés. Elle a plutôt engendré de l'inquiétude et des revenus stagnants pour la grande majorité. » L'étude réalisée par le Congrès conclut également que :

> [Traduction]
> *Ce n'est pas un hasard si l'érosion des salaires et des revenus réels, la baisse de qualité des emplois, les compressions dans les programmes sociaux et les services publics, et la plus grande inquiétude économique qui ont marqué les années 90, de même que les 20 années précédentes se sont accompagnées d'un sentiment croissant de méfiance à l'égard des politiques publiques, engendrant un environnement marqué par la déréglementation et un laissez-faire plus profitables aux entreprises.* (Jackson et Robinson, 2000)

Bon nombre des conclusions de cette étude, surtout celles traitant des inégalités dans les emplois et les revenus, sont corroborées par un récent rapport de Statistique Canada, *Le marché du travail canadien des années 90*. Cependant ce rapport indique qu'il existe « un éventail de causes possibles aux résultats du marché du travail des années 90 » et qu'il est difficile de déterminer l'étendue des mutations structurelles qui ont bouleversé la nature du travail.

Bien que nous ne saisissions pas encore parfaitement la nature et la portée des changements en cours, ou leur incidence, il va sans dire que la main-d'œuvre, le type de nouveaux emplois créés, l'environnement de travail et l'orientation des relations de travail en ce début de siècle sont tout à fait différents de ce qu'on connaissait il y a 20 ans. Parmi les caractéristiques clés des milieux de travail d'aujourd'hui, notons :

- une main-d'œuvre plus diversifiée, mieux formée et plus âgée;
- une augmentation des emplois atypiques et précaires, qui, selon une récente étude des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, totalisent maintenant près de 47 % des emplois et se caractérisent par une augmentation des emplois à temps partiel, des contrats à court terme et du travail à domicile nécessitant moins d'ancienneté professionnelle, de l'obligation plus fréquente d'occuper plusieurs emplois à la fois et d'une transition marquée de la création d'emplois vers le travail autonome;
- l'importance relative à l'augmentation des milieux de travail restreints et généralement non syndiqués, où les salaires moyens et les avantages sociaux sont moindres, notamment parce que les grandes entreprises préfèrent se concentrer sur leurs compétences essentielles et opter pour l'impartition et la sous-traitance;
- la demande croissante de travailleurs hautement qualifiés et le déclin de la demande de travailleurs non spécialisés, en raison des nouvelles exigences du marché et des technologies de pointe;
- la polarisation des heures de travail, marquée par une plus forte proportion d'employés appelés à travailler plus longtemps (50 heures ou plus) ou, au contraire, moins longtemps (20 heures ou moins), ainsi qu'une tendance à la hausse en faveur du temps supplémentaire, rémunéré ou non;
- des salaires réels stagnants et des revenus polarisés, accompagnés de disparités croissantes dans les salaires et les avantages;
- des niveaux d'insécurité élevés et croissants, un manque d'éthique, le stress au travail, davantage de risques pour la santé et la sécurité au travail et l'émergence de tensions sociales en raison de la restructuration des secteurs et de l'importance accordée aux soi-disant méthodes de travail à haut rendement, sans vraiment tenir compte de la qualité de vie au travail et des besoins personnels;
- la baisse du taux de syndicalisation et de la couverture des conventions collectives imputable à deux phénomènes : les transitions qui ont marqué les secteurs d'activité et les professions, et les vagues successives de rationalisation et de restructuration qui ont bouleversé les secteurs privé et public, ou la résistance accrue des employeurs aux efforts de syndicalisation;

- la transformation des relations de travail qui étaient caractérisées auparavant par un engagement stable, permanent et établi, voire à vie, ainsi que la promesse de salaires assurés et de la sécurité d'emploi, deviennent plus diversifiées, individualistes, implicites, déréglementées, décentralisées, fragiles et transitoires.

Force est de constater que le milieu de travail a profondément changé. Il semble que l'inquiétude, l'incertitude et les préoccupations face à l'avenir qui en forment actuellement la toile de fond, sont à la fois engendrées par la rapidité des changements et par l'écart croissant entre, d'une part, les besoins et les aspirations des travailleurs et, d'autre part, les politiques et les pratiques mises en œuvre dans les organisations. L'adaptation aux changements surtout de cette ampleur, ne se fait jamais sans heurts.

Comme le soulignait, en 1997, un rapport sur l'avenir du monde du travail des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, il est facile de comprendre de comprendre l'inquiétude des Canadiens quant à leur avenir :

> [Traduction]
> *Toutefois, à l'origine de l'intensification actuelle des préoccupations relativement à l'avenir du travail se trouve l'érosion des ... institutions qui avaient toujours amorti le choc des changements et facilité notre adaptation aux circonstances nouvelles. Les filets de sécurité sociale, les syndicats, les conventions collectives et diverses autres pratiques d'emploi apportaient des améliorations prévisibles aux salaires, aux conditions de travail et au niveau de vie.* (Betcherman et Lowe, 1997)

Ce rapport conclut en outre que l'« affaiblissement de ces sources de sécurité est lié à l'apparition d'une idéologie du laissez faire, où seuls les travailleurs les mieux préparés peuvent survivre. Ainsi, beaucoup de risques posés par le changement sont assumés par les individus, et non par la collectivité ».

Un spécialiste réputé du domaine des relations industrielles, le professeur Tom Kochan, a observé dans le même ordre d'idée que :

> [Traduction]
> *« La main-d'œuvre et la nature du travail ont considérablement changé ces dernières décennies, alors que les politiques et les institutions qui les emploient restent prisonnières du carcan des doctrines et des modèles qui convenaient à l'économie et aux ouvriers des années 30. Aussi souffrons-nous actuellement d'un décalage important entre ceux qui travaillent, la façon dont ils s'acquittent de leurs fonctions et la manière dont le travail s'insère dans l'économie mondiale et au sein des autres institutions clés de la société ... »* (Kochan 1999)

Les défis du nouveau millénaire

Les changements qui s'opèrent dans la nature du travail, la main-d'œuvre et les relations de travail ont des répercussions importantes, tant sur les personnes que sur les organisations. Les incidences notées au niveau des travailleurs sont évidentes. Ceux-ci doivent faire preuve d'une meilleure capacité d'adaptation et de plus de souplesse, prendre plus d'initiatives, assumer plus de responsabilités et de risques, et se préparer à acquérir plus de compétences techniques et sociales. Comme le concluait un essai sur la nature changeante du travail, [Traduction] « la capacité de raisonner et d'apprendre sera essentielle dans le monde du travail de demain » (Howard, 1995). Les travailleurs devront avoir un meilleur esprit d'initiative et assumer davantage de responsabilités, être capables de meilleures relations interpersonnelles et savoir s'adapter rapidement aux circonstances changeantes.

Pour les organisations et les institutions, les répercussions des changements sont plus graves, puisque c'est à leur lenteur et à leur inefficacité à réagir aux nouveaux besoins du marché et de la main-d'œuvre qu'est attribuable la vague croissante d'inquiétude, d'incertitude et de tension. Les organisations et les institutions, c'est-à-dire les employeurs, les gouvernements et les syndicats, doivent changer leurs structures, leurs politiques et leurs pratiques afin de combler les besoins et les attentes de la main-d'œuvre. Elles favoriseront ainsi la création d'un milieu de travail à la fois plus stable et plus dynamique. Sans vouloir élaborer une nouvelle série de politiques et de programmes, voici quelques lignes directrices et quelques principes :

- Les **gouvernements**, en tant que gardiens de l'intérêt public, ont l'obligation de tout mettre en œuvre pour faciliter une transition efficace. Plutôt que de se confiner dans une position passive ou réactionnelle, ils doivent assurer le leadership et

amorcer le changement, notamment en ouvrant un réel dialogue entre les divers secteurs de la société sur les défis et les possibilités de l'avenir, en établissant un réseau de soutien favorisant le changement à grande échelle et en concevant des politiques pertinentes qui apporteront les modifications nécessaires à une transition sans heurts, tant sur le plan personnel qu'organisationnel. De plus, comme le propose l'étude sur l'avenir du monde du travail des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, les gouvernements doivent agir en tant que « courtiers des différents intérêts en jeu dans la société et comme des catalyseurs de nouveaux partenariats en vue de revitaliser le contrat social ». Dans ce climat marqué par l'inquiétude et l'incertitude, baignant dans une méfiance croissante du public à l'égard des institutions et des dirigeants, et compte tenu de l'écart croissant entre les buts et les priorités de la main-d'œuvre et ceux du monde des affaires, les Canadiens et les Canadiennes ont besoin par-dessus tout d'un gouvernement.

- Les **employeurs** doivent revoir les approches et les stratégies qui les orientent dans la restructuration de leur milieu et leurs relations de travail. S'ils souhaitent vraiment acquérir une main-d'œuvre très compétente, motivée, souple et responsable pour réaliser leur plein potentiel et réagir avec efficacité aux mutations des marchés et des technologies, ils doivent d'abord réévaluer leurs méthodes de travail à haut rendement pour que celles-ci intègrent les notions de qualité de vie et de besoins personnels, et prévoient des mécanismes indépendants pour faire entendre la voix collective. Plutôt que de s'opposer aux syndicats ou de porter atteinte à leur rôle et à leur légitimité, ils doivent travailler de concert avec eux pour créer des organisations plus souples et novatrices. Tout comme la flexibilité organisationnelle est essentielle au renouvellement et à la prospérité, le besoin de souplesse des travailleurs doit être comblé afin que ceux-ci puissent concilier leurs obligations familiales et professionnelles, et tirer profit des possibilités d'apprentissage.

- Les **syndicats** jouent un rôle de premier plan dans notre économie et notre société. Ils doivent toutefois évoluer en fonction de la main-d'œuvre changeante et, ce faisant, modifier leurs structures, leurs politiques et leurs pratiques afin de répondre aux besoins des travailleurs, actuels ou nouveaux, encore insatisfaits. Ils doivent pouvoir intégrer le plus grand nombre et être plus démocratiques et proactifs dans leurs stratégies et leurs approches. Pour devenir de véritables moteurs de changement économique et social, capables d'influencer le contenu des politiques sociales et économiques, les syndicats devront se considérer davantage comme partie intégrante d'un mouvement social plus vaste. Ils devront trouver de nouveaux moyens d'attirer les travailleurs qui réclament une tribune collective conformément à leur droit. D'ailleurs ce droit leur a été refusé à cause de politiques publiques inefficaces, d'une volonté contraire des employeurs ou d'une mauvaise image des syndicats.

Bibliographie

BETCHERMAN, Gordon et Graham LOWE. *L'avenir du monde du travail au Canada : un rapport de synthèse*, Ottawa, Ontario Réseaux canadiens de recherches en politiques publiques, 1997.

DUNLOP, John et Walter GALENSON. *Labor in Twentieth Century*, New York, Academic Press, 1978.

HOWARD, Ann. *The Changing Nature of Work*. San Francisco, CA : Jossey-Bass Inc., 1995.

JACKSON, Andrew et David ROBINSON. *Falling Behind: The State of Working Canada*. Ottawa, Centre canadien de politiques administratives, 2000.

KOCHAN, Thomas. « How to Update Employment and Labor Policies for the 21st Century Workforce and Economy », *Perspectives on Work*, 1999, vol. 3, nº 2.

La Gazette du travail. Édition du cinquantième anniversaire, Ottawa, Travail Canada, 1950.

La Gazette du travail. Édition du 75e anniversaire, Ottawa, Travail Canada, 1975.

LOWE, Graham *et al. Rethinking Employment Relationships: A Discussion Paper*. Ottawa, Réseaux canadiens de recherches en politiques publiques, 1999.

PICOT, Garnett et Andrew HEISZ. 2000. *Le marché du travail canadien des années 1990*, document de recherche nº 148, Ottawa, Statistique Canada, 2000.

L'IMAGE D'UNE RÉUSSITE

J.P. Surette
Communications, Programme du travail
Développement des ressources humainesCanada

« Timbre reproduit, courtoisie de Postes Canada »

Pour marquer les 100 ans du Programme du travail, la Société canadienne des postes a présenté officiellement un timbre-poste commémoratif. Ce nouveau timbre du Programme du travail a justement été émis le 1er septembre 2000, soit quelques jours avant la fête du Travail.

Conçu par Paul Hodgson et illustré par Sandra Dionisi, de Toronto, le timbre offre une illustration conceptuelle, dans laquelle l'art de style « affiche », qui était répandu au début du 20e siècle, est ponctué de touches contemporaines. L'illustration met en évidence le rôle qu'ont assumé avec fierté les hommes et les femmes dans le domaine du travail au Canada, et donne un aperçu des diverses formes de travail qui ont contribué au développement de la société canadienne dans son ensemble. Les couleurs vives intensifient la touche moderne de l'illustration et font ressortir la portée des activités du Programme du travail, depuis l'époque où ce dernier était « superministère » pendant la Seconde Guerre mondiale, jusqu'à l'ère de l'information, dont il fait partie intégrante.

Le ministère du Travail, créé en vertu de *l'Acte de conciliation* sanctionné le 18 juillet 1900, était principalement chargé d'aider les travailleurs, les syndicats et les employeurs à régler les conflits de travail, et de veiller à ce que les travailleurs obtiennent un juste salaire et de meilleures conditions de travail dans les chantiers de travaux publics. Il devait également produire la *Gazette du travail*, qui donnait de l'information et des statistiques ayant trait au domaine du travail au Canada.

Peu de gens connaissent les liens historiques qui unissent la Société canadienne des postes et le Programme du travail, et savent qu'à partir de sa création et jusqu'en 1909, le ministère du Travail a été sous la responsabilité du ministre des Postes.

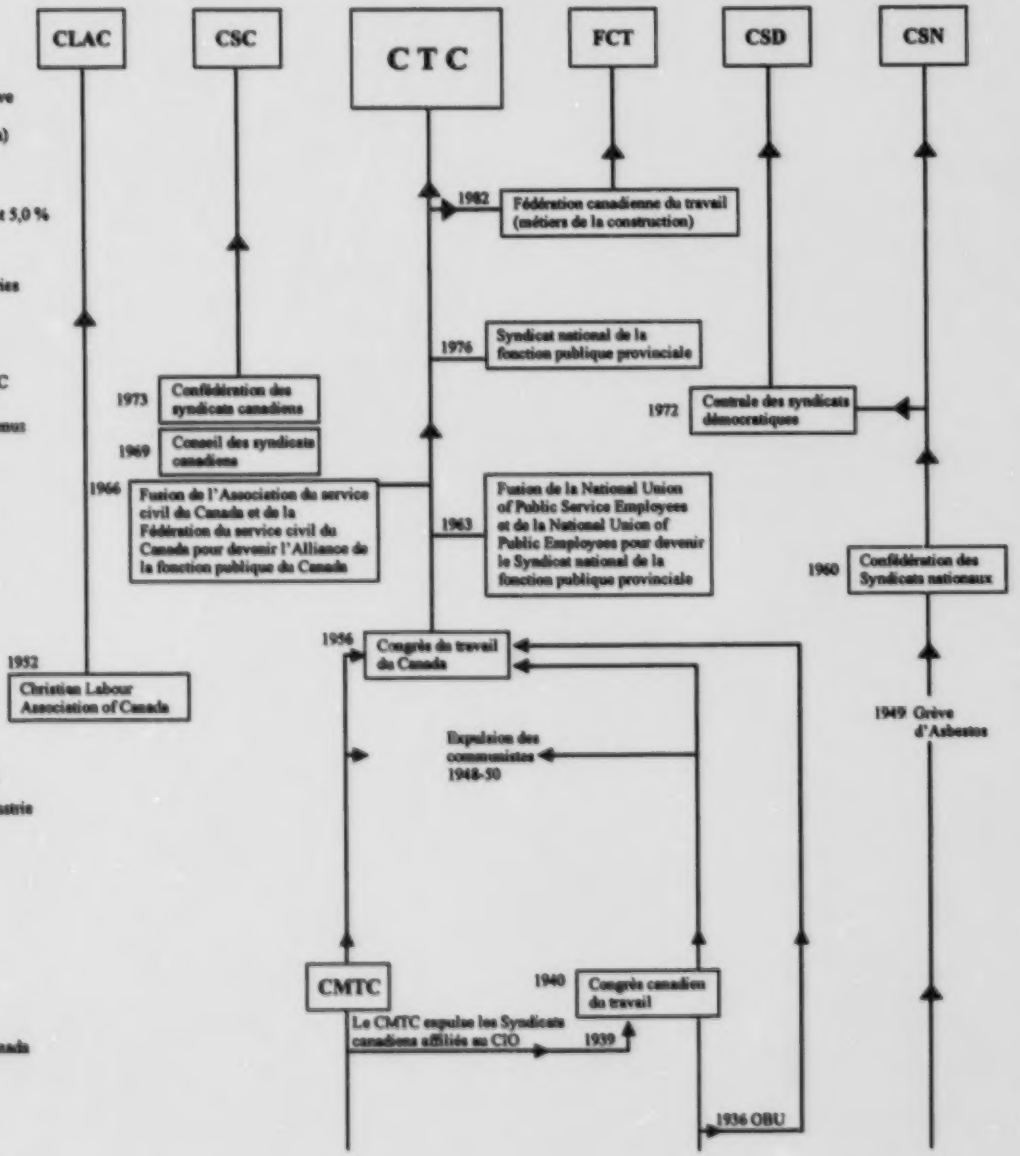
Ce timbre-poste du Programme du travail est considéré comme un véritable honneur et donne matière à réflexion. Tout au long de sa prestigieuse histoire, le Programme du travail s'est employé à favoriser la sécurité en milieu de travail et à promouvoir des relations patronales-syndicales constructives. Le dévouement de son personnel ainsi que l'appui et la collaboration des clients et des partenaires sont les facteurs-clés qui contribuent au succès du Programme.

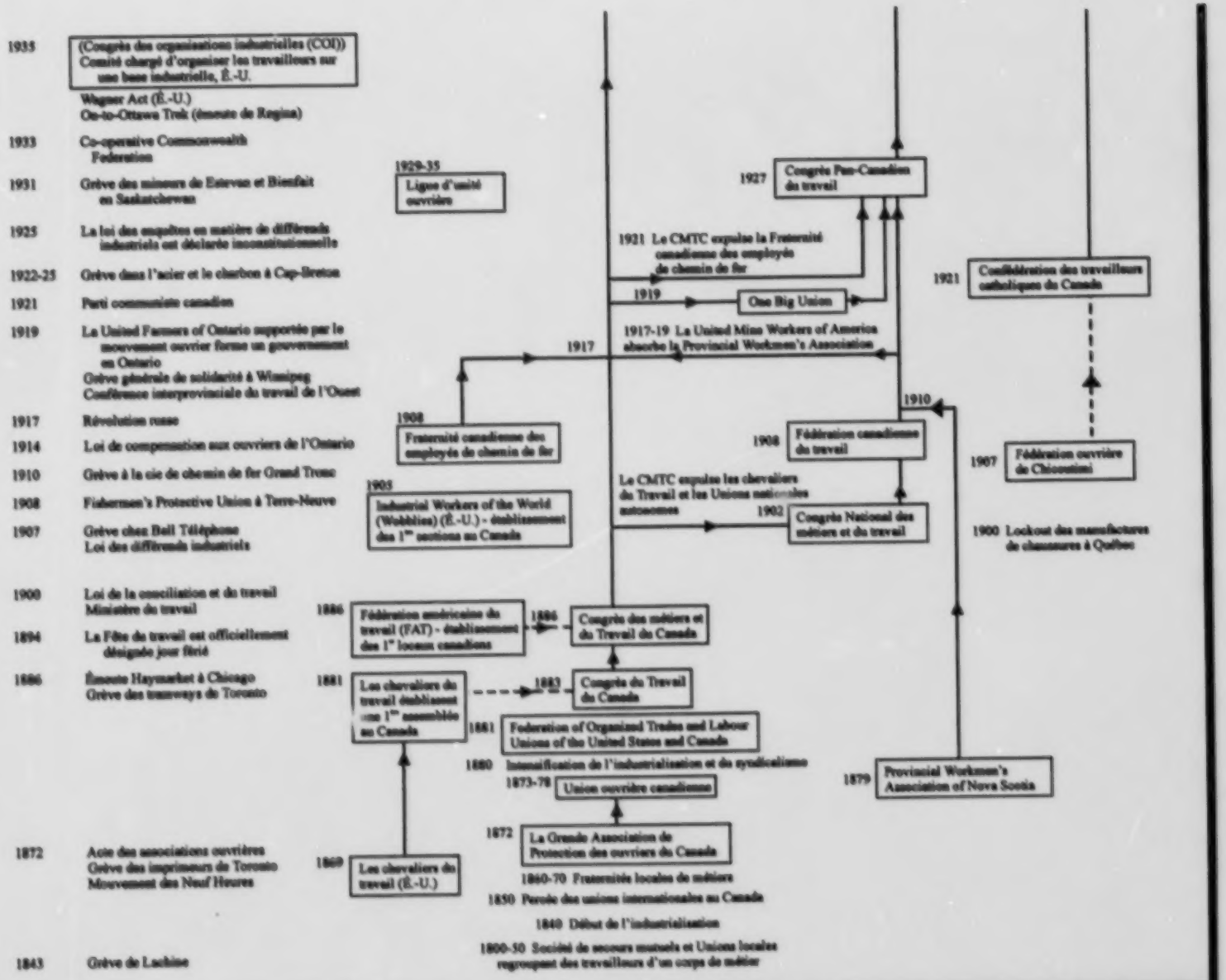
Riche d'un passé dont il peut être fier, le Programme peut envisager l'avenir avec beaucoup d'optimisme.

FAITS MARQUANTS DE L'HISTOIRE DU MOUVEMENT OUVRIER AU CANADA

ÉVÉNEMENTS RELIÉS

1989 Grève de la fonction publique
1987 Grève des employés des postes
1986 Grève chez Gainers
Grève de la fonction publique de Terre-Neuve
Grève du Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés (Canada)
1985 Travailleurs canadiens de l'automobile
1983 Opération solidarité
1982-84 Programme de restriction salariale à 6,0 % et 5,0 %
1981 Manifestation du CTC contre les taux élevés d'intérêts (21 novembre)
1980 Occupation des locaux de Houdaille Industries
Grève des commis de l'AFPC
1978 Grève chez Fleck
Grève chez INCO à Sudbury
1976 Journée de protestation organisée par le CTC (14 octobre)
1975-78 Commission de contrôle des prix et des revenus
1972 Grève du front commun au Québec
1971 Code canadien du travail
1967 Loi sur l'emploi dans la fonction publique
1965 Grève des employés des postes
1963 Collège canadien des travailleurs
1961 Nouveau parti démocratique
1959 Grève des bûcherons de Terre-Neuve
1957 Grève des mineurs de Murdochville
1955 FAT-COI (É.-U.) *fusion*
1948-52 Campagne de syndicalisation chez Eaton
1950 Grève des chemins de fer CPR-CNR
1948 Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail
1946 Grève du Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés (IWA) en Colombie-Britannique
Grève chez Stelco à Hamilton
1945 Établissement de la formule Rand
Grève chez Ford Motor à Windsor
1944 CP 1003, introduit l'accréditation et la reconnaissance syndicale, ainsi que l'obligation de négocier
1941-42 Grève des mineurs de Kirkland Lake
1940 Loi établissant l'assurance-chômage au Canada
1937 Grève chez General Motors à Oshawa
La FAT expulse la COI
1936 Les travailleurs de l'automobile et de l'acier s'organisent





PRÉPARÉ PAR JOHN BULLEN POUR LE COLLÈGE CANADIEN DES TRAVAILLEURS ET LE CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA [TRADUCTION]

Événements

Pique-nique des employés et des retraités à Kingsmere

Postes Canada dédie un timbre

Reproduit avec la permission de
Canada Post

du centenaire

Intervenants et partenaires, tour du port de Halifax

Personnel de la Nouvelle-Écosse

Conférence des jeunes sur la sécurité et la santé au travail

Reproduit avec la permission de
Travail Canada

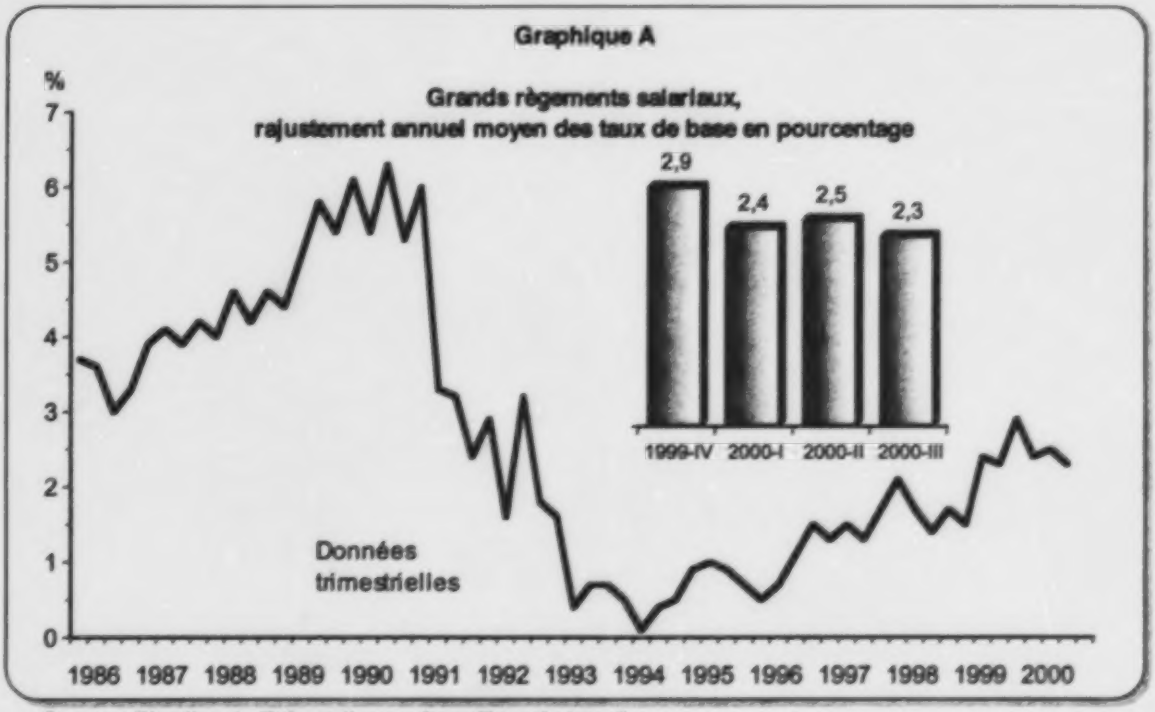
SECTION 1

GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX* – TROISIÈME TRIMESTRE DE 2000

Sommaire

- Les conventions collectives conclues au cours du troisième trimestre de l'An 2000 ont donné lieu à un rajustement salarial annuel moyen de 2,3 %. Les conventions conclues au deuxième trimestre avaient un rajustement annuel de 2,5 %; pour l'ensemble de l'année 1999, la moyenne était de 2,2 %
- Les données pour le troisième trimestre sont fondées sur l'analyse de seulement 57 conventions qui touchent 130 940 employés
- La majorité de ces conventions relèvent du secteur public (37 conventions, 54,3 % des employés). Le rajustement moyen enregistré dans ce secteur est de 2,7 %, en comparaison à celui de 1,9 % dans le secteur privé
- Les résultats enregistrés au cours du trimestre ont été largement influencés par l'Ontario, tant dans le secteur privé que dans le public
- C'est en Alberta et dans la sphère de compétence fédérale que les rajustements moyens ont été les plus élevés (3,0 %), alors que le plus faible taux a été observé en Colombie-Britannique (1,9 %)
- Selon la ventilation par secteur d'activité industrielle, c'est dans le secteur des services que le rajustement moyen est le plus élevé (3,0 %) et c'est dans le secteur du commerce et des finances qu'il est le plus faible (1,5 %)

Graphique A



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

* Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés et plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

Vue d'ensemble

Les conventions collectives conclues au cours du troisième trimestre de l'An 2000 ont donné lieu à un rajustement salarial annuel moyen de 2,3 % pour la durée de la convention. Ce taux est un peu plus faible que celui de 2,5 % au deuxième trimestre, mais un peu plus haut que celui de 2,2 %, enregistré pour l'ensemble de l'année 1999.

Les négociations précédentes tenues par les mêmes parties avaient donné lieu à des conventions d'une durée moyenne de 36,9 mois et à un rajustement moyen de 1,5 %, comparativement à 42,2 mois et 2,3 % lors de cette ronde-ci.

Les données pour le troisième trimestre sont fondées sur l'analyse de seulement 57 conventions et touchent 130 940 employés. La moyenne trimestrielle est généralement d'environ 111 conventions et 260 000 employés.

La majorité des conventions relèvent du secteur public (37 conventions; 54,3 % des employés). Le rajustement moyen enregistré dans ce secteur est de 2,7 %, en comparaison à celui de 1,9 % dans le secteur privé. C'est seulement la troisième fois depuis 1994 que les données trimestrielles sont plus élevées dans le secteur public que dans le secteur privé. Au cours du troisième trimestre, les résultats du secteur public ont été influencés à la hausse par la sphère de compétence fédérale (3,4 %; 10 150 employés) et l'Ontario (3,2 %; 22 530 employés), alors que dans le secteur privé, les ententes conclues en Ontario ont influencé à la baisse (1,4 %; 25 480 employés).

Pour les deux secteurs combinés, c'est en Alberta avec 3,0 % visant 6 950 employés et dans la sphère de compétence fédérale, aussi avec 3,0 %, visant 17 250 employés que les rajustements moyens ont été les plus élevés, alors que le plus faible taux a été observé en Colombie-Britannique avec 1,9 %, visant 36 260 employés. Depuis le début de l'An 2000, c'est toujours en Alberta que les données trimestrielles ont été les plus élevées, avec une moyenne cumulative de 4,7 % et c'est toujours en Colombie-Britannique qu'elles ont été les plus faibles, avec une moyenne cumulative de 1,5 %.

Selon la ventilation par activité industrielle, c'est dans le secteur des services que le rajustement moyen a été le plus élevé (3,0 %). Ces données ont été influencées, notamment, par la sphère de compétence fédérale, où 8 000 employés de Purolator Courrier ont obtenu 3,6 % et 2 800 employés de United Parcel Service ont obtenu 3,0 %, et par les 12 ententes ratifiées dans le sous-secteur de l'éducation en Ontario et en Alberta qui ensemble, donnent une moyenne de 3,1 % pour 19 340 employés. C'est dans le secteur du commerce et des finances que le rajustement a été le plus faible (1,5 %), attribuable en grande partie aux rajustements annuels moyens de 1,3 % et 1,0 % accordés respectivement à 15 000 employés de Loblaws et 7 600 de Zehrs Markets en Ontario.

Distribution selon la taille des rajustements de salaire

Depuis les 20 dernières années, c'est en 1981 que le rajustement le plus élevé a été enregistré avec un taux de 13 %, suivi d'une chute importante en 1983 avec un taux de 4,8 %. Le plus récent sommet remonte à 1990 avec un taux de 5,6 %, suivi d'une baisse continuelle jusqu'au plancher de 0,3 % en 1994. Depuis, les rajustements salariaux négociés sont en légère progression. De plus, alors qu'en 1994, près des deux tiers des employés visés subissaient un gel ou une réduction de salaire, seulement 0,4 % des employés visés à ce jour en l'An 2000 ont vu leur salaire gelé et aucune diminution de salaire n'a été enregistrée. Il n'y a pas eu de gel ou de diminution de salaire au cours du troisième trimestre.

Au cours des mois de juillet, août et septembre, 46,6 % des employés ont obtenu un rajustement de salaire se situant entre 2,0 % et 2,9 %. Depuis le début de l'année, c'est 76,3 % des employés visés qui ont obtenu un rajustement de cet ordre. Pour revenir au troisième trimestre, 26,4 % des employés ont obtenu un rajustement allant de 1,0 % à 1,9 %, dont les 15 000 employés de Loblaws et les 7 600 de Zehrs Markets en Ontario, déjà mentionnés, et 9 700 en Colombie-Britannique, plus spécifiquement, 5 300 employés de bureau de la Insurance Corporation of British Columbia et 4 400 travailleurs de la British Columbia Ferry Corporation. Un autre groupe, représentant 20,8 % des employés visés a obtenu une augmentation moyenne allant de 3,0 % à 3,9 %; à peine 5,1 % des employés ont obtenu un rajustement entre 4,0 % et 4,9 %. Enfin, une seule convention ratifiée au nom de 1 490 enseignants au secondaire de la région de Waterloo en Ontario, représentant 1,1 % de tous les employés visés accorde une augmentation de 5,0 %.

Tableau 1

Répartition des employés visés par les ententes conclues au cours du troisième trimestre de 2000, selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
1,0 % - 1,9 %	7	12,3	34 510	26,4
2,0 % - 2,9 %	38	66,7	60 960	46,6
3,0 % - 3,9 %	7	12,3	27 300	20,8
4,0 % - 4,9 %	4	7,0	6 680	5,1
5,0 % - 5,9 %	1	1,8	1 490	1,1
TOUS LES NIVEAUX	57	100,0	130 940	100,0

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Secteurs public et privé

Sur les 57 conventions ratifiées au troisième trimestre, 37, touchant 71 070 employés, relèvent du **secteur public**. Le rajustement moyen enregistré dans ce secteur est de **2,7 %**. En comparaison, 20 ententes touchant 59 870 employés ont été ratifiées dans le **secteur privé** donnant lieu à un rajustement moyen de **1,9 %**.

Les résultats du secteur public sont attribuables notamment aux ententes intervenues en Ontario, en Alberta et dans la sphère de compétence fédérale. En Ontario, 22 530 employés ont obtenu 3,2 % dans le cadre de 11 conventions, dont celles visant 4 400 employés de la Société des alcools (3,0 %); 4 840 policiers de la police provinciale (3,3 %); 4 960 enseignants au primaire et au secondaire de Thames Valley (4,0 %; 2 conventions) et 1 490 enseignants au secondaire de la région de Waterloo (5,0 %). En Alberta, 4 ententes intervenues dans le secteur de l'éducation, visant 6 950 employés prévoient un rajustement moyen de 3,0 %. Dans la sphère de compétence fédérale, 10 150 employés ont obtenu un rajustement moyen de 3,4 % dans le cadre de 3 conventions. Par ailleurs, la moyenne la plus faible du secteur public revient à la Colombie-Britannique où, 12 260 employés ont obtenu un rajustement moyen de 1,6 %.

Le taux moyen de 1,9 % enregistré dans le secteur privé s'explique en bonne partie par les 6 ententes conclues en Ontario visant 25 480 employés (près de 43 % de tous les employés de ce secteur) qui ont donné lieu à un faible 1,4 %. Ce résultat est attribuable à la convention de 6 ans visant 15 000 commis de détail des supermarchés Loblaws (1,3 %) et à celle, aussi de 6 ans, visant 7 600 employés de Zehrs Markets (1,0 %). Par ailleurs, l'augmentation la plus forte de ce secteur (4,3 % annuellement pendant 3 ans) a été négocié au nom de 1 200 employés d'usine de Prévost Car au Québec.

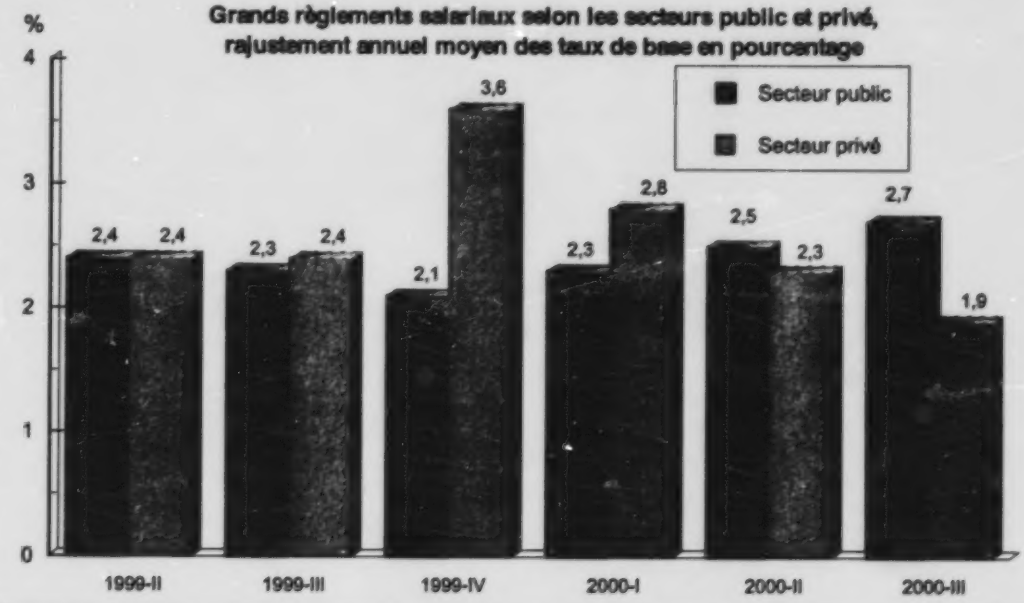
Rajustements de salaire par région et par sphère de compétence

L'examen des données montre que c'est en **Ontario** que se retrouve le plus grand nombre de travailleurs visés par une nouvelle convention au troisième trimestre. Ainsi, dans le cadre de 17 conventions, 48 010 employés (37 % de tous les employés) ont obtenu un rajustement moyen de **2,2 %**.

Avec un taux de **3,0 %**, c'est dans la **sphère de compétence fédérale** et en **Alberta** que les augmentations les plus fortes ont été enregistrées, touchant respectivement 17 250 et 6 950 travailleurs. Le **Québec** suit avec un taux moyen de **2,8 %**, provenant de 6 conventions négociées, s'appliquant à 5 480 employés, puis le **Nouveau Brunswick**, avec un taux de **2,6 %**, s'appliquant à 500 travailleurs dans le cadre d'une seule convention du secteur de la construction. Viennent ensuite le **Manitoba**, avec un rajustement moyen de **2,4 %** visant 15 690 travailleurs (11 conventions) et la **Colombie-Britannique** avec un taux de **1,9 %** visant 36 260 travailleurs (11 conventions).

Graphique B

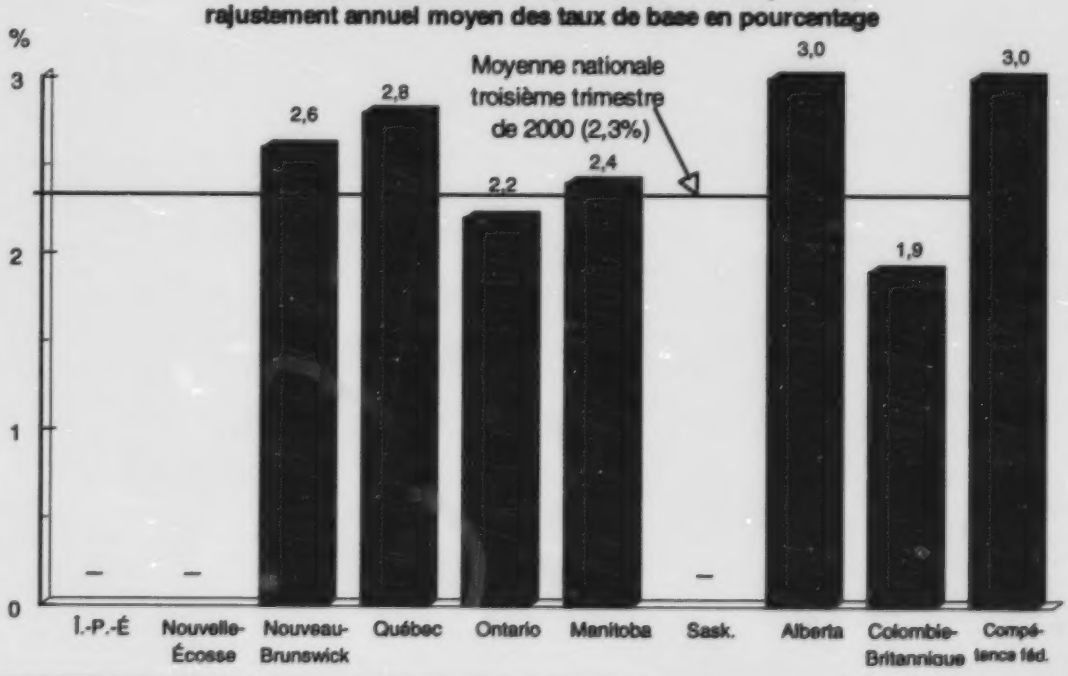
Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique C

Grands règlements salariaux par secteur de compétence, rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Rajustement de salaire par secteur d'activité industriel

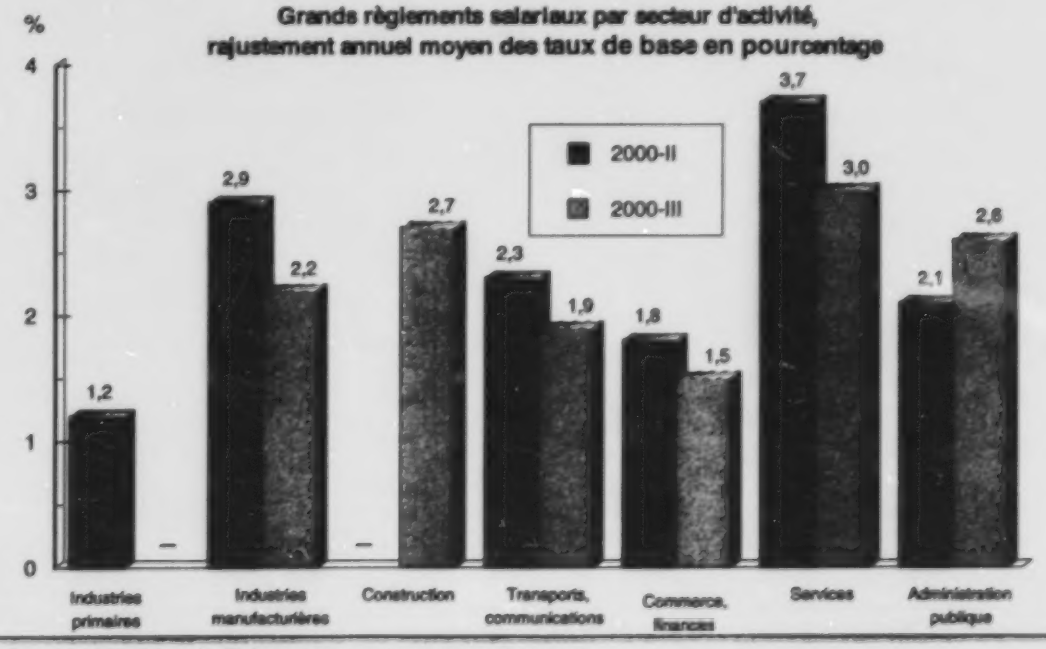
Au cours du troisième trimestre, le plus grand nombre de travailleurs, soit un peu plus de 30 %, ayant négocié une nouvelle convention provenait du **secteur des services**. Le rajustement annuel moyen de **3,0 %** fondé sur l'analyse de 22 conventions est aussi le plus élevé. Parmi ces ententes, 12 s'appliquent à 19 340 travailleurs du secteur de l'éducation en Ontario et en Alberta, et prévoient un rajustement annuel de 3,1 %. Plus en détail, l'augmentation la plus élevée du trimestre, et pour l'ensemble des secteurs, revient à 1 490 enseignants du district scolaire de la région de Waterloo, en Ontario, qui ont obtenu 5,0 % dans une entente d'une durée de seulement 12 mois. Aussi en Ontario, 2 ententes du district scolaire de Thames Valley accordent un rajustement de 4,0 % à 4 960 enseignants, dans une entente de 12 mois. Enfin, 8 000 employés de Purolator Courrier, représentant la plus grande unité de négociation dans le secteur des services ont obtenu un rajustement annuel de 3,6 % dans une entente de 4 ans.

Seulement 2 ententes sont intervenues dans le secteur de la **construction** au cours du troisième trimestre. Le rajustement moyen a été de **2,7 %** et touche 1 300 travailleurs. La plus grande unité de négociation vise 800 employés de la Pipe Line Contractors' Association of Canada (multiprovinciale) et prévoit un rajustement de 2,7 % annuellement.

Avec un taux de **2,6 %**, le rajustement moyen du secteur de l'**administration publique** est le troisième plus élevé du trimestre. Dans ce secteur, 15 conventions s'appliquant à 23 360 employés ont été négociées, dont 7 avec le gouvernement du Manitoba représentant 11 780 employés qui ont reçu 2,3 %. Trois autres ententes proviennent de l'Ontario : deux visant 1 800 employés municipaux et policiers de la municipalité régional de Peel accordent 2,9 % et une s'appliquant à 4 840 policiers provinciaux accorde 3,3 %.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité, rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Dans le secteur **manufacturier**, 8 ententes visant 23 700 employés ont donné lieu à un rajustement moyen de **2,2 %**. Parmi celles-ci, 4 conventions de 3 ans du sous-secteur des pâtes et papier en Colombie-Britannique, visant près de 85 % (20 050) de tous les travailleurs de ce secteur, accordent une augmentation moyenne de 2,0 %. Au Québec, une convention de 3 ans, au nom de 1 200 employés d'usine de Prévost Car, accorde une augmentation annuelle moyenne de 4,3 %.

Le rajustement salarial observé dans le secteur des **transports, communications et autres services publics** est le deuxième plus bas du trimestre. Au total, 10 200 employés, visés par 5 conventions, ont obtenu une hausse de **1,9 %**. Ce taux a été influencé par le rajustement moyen de 1,2 % accordé à 4 400 employés de la British Columbia Ferry Corporation dans une convention de 5 ans. Par ailleurs, 2 600 agents de bord des Lignes aériennes Canadien International ont reçu 2,6 % en moyenne dans une entente de 49 mois.

Dans le secteur du **commerce et des finances**, 32 820 employés ont obtenu un rajustement moyen de **1,5 %** dans le cadre de 5 conventions. Ce taux est le plus faible pour l'ensemble des secteurs d'activité. Il s'explique en bonne partie par les rajustements de 1,3 % et 1,0 % dans 2 ententes d'une durée de 6 ans, du sous-secteur de l'alimentation de détail en Ontario, respectivement, Loblaws et Zehrs Markets, touchant près de 70 % des travailleurs de ce secteur et par le rajustement de 1,5 % de la convention des 5 300 employés de la Insurance Corporation of British Columbia.

PRINCIPALES ENTENTES CONCLUES AU COURS DU TROISIÈME TRIMESTRE DE 2000

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Industries manufacturières (8 conventions)	**23 700**	**2,2**	**2,2**	**36,9**	
Aluminerie de Bécancour inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Bécancour, Qc	790	2,9*	3,0	48	2004-06-30
Conifer (Council on Northern Interior Forest Employment Relations), employés de moulin, région nord de l'intérieur, C.-B.	2 500	2,0	2,0	36	2003-06-30
Forest Industrial Relations Limited, employés de moulin, région côtière, C.-B.	12 000	2,0	2,0	36	2003-06-14
Interior Forest Labour Relations Association, employés de moulin, région sud, C.-B.	5 000	2,0	2,0	36	2003-06-30
Lake Erie Steel Co. Ltd. (division de Stelco Inc.), employés de production, Nanticoke, Ont.	980	2,5*	2,9	48	2004-07-31
MTD Products Limited, employés de production, Kitchener, Ont.	680	2,9	3,4	36	2003-09-14
Prévost Car Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Ste-Claire, Qc	1 200	4,3*	4,2	36	2003-06-30
Weldwood of Canada Limited, division Cariboo, employés de moulin, Quesnel, C.-B.	550	2,0	2,0	36	2003-06-30
Construction (2 conventions)	**1 300**	**2,7**	**1,9**	**40,6**	
Moncton-NorthEast Construction Association Inc., charpentiers, comté de Northumberland, N.-B.	500	2,6*	0,0	48	2003-06-30
Pipe Line Contractors' Association of Canada, plombiers et tuyauteurs, à l'échelle du Canada	800	2,7	3,1	36	2003-04-30
Transports, communications et autres services publics (5 conventions)	**10 200**	**1,9**	**1,4**	**49,7**	
British Columbia Ferry Corporation, personnel breveté, région côtière, C.-B.	4 400	1,2*	0,0	60	2003-10-31
Lignes aériennes Canadien International ltée, agents de bord, à l'échelle du réseau	2 600	2,6	3,0	49	2004-06-30
Manitoba Hydro, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Man.	800	2,4	2,7	36	2003-03-26
Union Gas Limited, employés des services et préposés à l'entretien, région sud-ouest, Ont.	700	2,4	2,0	36	2002-12-31
Vidéotron ltée, employés des services administratifs, Montréal, Qc	1 700	2,0	2,0	36	2001-12-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Commerce et finances (5 conventions)	**32 820**	**1,5**	**1,7**	**61,1**	
Insurance Corporation of British Columbia, employés des services et préposés à l'entretien, à l'échelle de la province, C.-B.	5 300	1,5	0,0	48	2003-06-30
Loblaws Supermarkets Limited, commis de détail, à l'échelle de la province, Ont.	15 000	1,3	2,6	72	2006-07-01
Société des alcools de l'Ontario, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Ont.	4 400	3,0	3,0	24	2002-03-31
Zehrs Markets, division de Zehrmart Limited, commis de détail, à l'échelle de la province, Ont.	7 600	1,0*	0,0	72	2006-07-01
Zellers Inc., employés d'entrepôt, Toronto, Ont.	520	4,0	4,5	36	2003-05-31
Services socioculturels, commerciaux et personnels (22 conventions)	**39 560**	**3,0**	**3,0**	**31,6**	
Board of Trustees Edmonton School District No. 7, commis et employés de bureau, Edmonton, Alb.	1 200	2,5	2,5	24	2002-08-31
Board of Trustees Edmonton School District No. 7, concierges, Edmonton, Alb.	600	2,5	2,5	24	2002-08-31
Board of Trustees of the Edmonton Catholic Regional Division No. 40, commis et employés de bureau, Edmonton, Alb.	640	2,8	3,5	16	2001-12-31
Cara Operations Ltd., personnel hôtelier ou de restaurant, Aéroport international de Vancouver, C.-B.	800	2,6	6,1	52	2004-07-31
Comité patronal de négociation secteur santé et services sociaux, employés des services de santé non-professionnels, à l'échelle de la province, Qc	1 260	2,3	1,5	48	2002-06-30
Conseil des commissaires des écoles du district nº 7, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Edmonton, Alb.	4 510	3,2	3,2	12	2001-08-31
Conseil national de recherches du Canada, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle du Canada	1 100	2,3	2,0	24	2002-07-19
Durham District School Board, enseignants à l'élémentaire, Whitby, Ont.	2 530	2,0	2,0	12	2001-08-31
Gouvernement du Manitoba, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Man.	910	2,3	2,3	36	2003-03-21
Greater Vancouver Hotel Employer's Association, employés des services et préposés à l'entretien, Vancouver, C.-B.	2 200	2,4	2,0	40	2003-06-30
Purolator Courrier limitée, messagers, à l'échelle du Canada	8 000	3,6	3,8	48	2003-12-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Services socioculturels, commerciaux et personnels (suite)					
Regional Health Authorities of Manitoba, employés para-médicaux techniques, à l'échelle de la province, Man.	1 600	3,3	3,0	48	2003-03-31
Regional Health Authorities of Manitoba, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Man.	600	2,4	3,0	48	2003-03-31
Thames Valley District School Board, concierges, London, Ont.	750	1,5	1,5	24	2001-12-31
Thames Valley District School Board, enseignants à l'élémentaire, London, Ont.	3 200	4,0	4,0	12	2001-08-31
Thames Valley District School Board, enseignants au secondaire, London, Ont.	1 760	4,0	4,0	12	2001-08-31
United Parcel Service Canada Ltd., camionneurs, à l'échelle du Canada	2 800	3,0*	2,7	53	2004-07-31
Université du Québec à Montréal, professeurs, Montréal, Qc	900	2,2	1,5	48	2003-05-31
Université York, commis et employés de bureau, Toronto, Ont.	1 250	2,0	2,0	24	2002-07-31
Waterloo Region District School Board, employés d'usine et préposés à l'entretien, Kitchener, Ont.	510	1,6*	1,3	24	2001-08-31
Waterloo Region District School Board, enseignants au secondaire, Kitchener, Ont.	1 490	5,0	5,0	12	2001-08-31
White Spot Limited, personnel hôtelier ou de restaurant, Vancouver, C.-B.	950	1,7	1,5	48	2004-01-15
Administration publique (15 conventions)	**23 380**	**2,6**	**2,7**	**35,5**	
Conseil des commissaires de police de la municipalité régionale de Peel, agents de police, Brampton, Ont.	1 300	2,9	2,7	36	2002-12-31
Conseil des commissaires de police de la municipalité régionale de Peel, employés d'intérieur, Brampton, Ont.	500	2,9	2,7	36	2002-12-31
Gouvernement de l'Ontario, agents de police, à l'échelle de la province, Ont.	4 840	3,3	4,2	36	2002-12-31
Gouvernement du Canada, agents du service extérieur, Canada et à l'étranger	1 050	2,3	2,0	24	2001-06-30
Gouvernement du Manitoba, agent des services correctionnels, à l'échelle de la province, Man.	920	2,3	2,3	36	2003-03-21
Gouvernement du Manitoba, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Man.	2 890	2,3	2,3	36	2003-03-21
Gouvernement du Manitoba, employés des services administratifs, à l'échelle de la province, Man.	1 320	2,3	2,3	36	2003-03-21
Gouvernement du Manitoba, gens de métier, à l'échelle de la province, Man.	2 570	2,3	2,3	36	2003-03-21
Gouvernement du Manitoba, personnel en sciences sociales, à l'échelle de la province, Man.	1 590	2,3	2,3	36	2003-03-21

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Administration publique (suite)					
Gouvernement du Manitoba, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Man.	1 120	2,3	2,3	36	2003-03-21
Gouvernement du Manitoba, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Man.	1 370	2,3	2,3	36	2003-03-21
Vancouver Police Board, agents de police, Vancouver, C.-B.	1 150	3,0	3,0	36	2002-12-31
Ville de Burnaby, employés d'intérieur, Burnaby, C.-B.	1 410	2,3	2,0	36	2002-12-31
Ville de Québec, commis et employés de bureau, Québec, Qc	740	2,2	2,0	36	2002-12-31
Ville de Québec, employés d'extérieur, Québec, Qc	590	2,2	1,8	36	2002-12-31
Conventions avec clause d'IVC (8 conventions)	**18 780**	**1,8**	**1,0**	**59,9**	
Conventions sans clause d'IVC (49 conventions)	**112 160**	**2,4**	**2,6**	**39,2**	
Toutes les conventions (57 conventions)	**130 940**	**2,3**	**2,4**	**42,2**	

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Le Bulletin de la négociation collective, une publication mensuelle, comprend une liste à jour des sommaires des principales ententes mentionnées ci-dessus.

Vous pouvez vous procurer des copies de ces sommaires d'entente en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou le Service à la clientèle au (819) 997-3117 ou Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca ou site Internet : http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

INDEX DES TABLEAUX*

		Page
Tableau A-1	Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre	159
Tableau A-2	Rajustements salariaux des taux de base, selon la période d'entrée, troisième trimestre de 2000	160
Tableau B-1	Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre	161
Tableau B-2	Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre	162
Tableau B-3	Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, troisième trimestre de 2000	164
Tableau B-4	Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, troisième trimestre de 2000	166
Tableau C-1	Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre	167
Tableau C-2	Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre	168
Tableau D	Grands règlements salariaux, selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre	170
Tableau E	Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre	171
Notes techniques		172

* Les formules d'indemnité de vie chère (IVC) sont calculées à partir des données courantes sur l'indice des prix à la consommation (IPC) lorsqu'elles sont disponibles ou, d'un IPC projeté de 2,0 %. Consultez les notes techniques pour de plus amples détails sur le calcul des IVC ainsi que pour obtenir la définition des diverses ventilations utilisées dans les tableaux qui suivent.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau A-1

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999	2000		
				4	1	2	3
Toutes les industries							
Rajustements salariaux (en %)	1,5	1,7	2,2	2,9	2,4	2,6	2,3
Nombre de conventions	379	401	375	87	151	82	97
Nombre de travailleurs ('000)	693,9	918,6	820,7	128,7	542,5	239,6	130,9
Secteur privé							
Rajustements salariaux (en %)	1,8	1,8	2,6	3,8	2,8	2,3	1,8
Nombre de conventions	158	180	156	31	28	26	20
Nombre de travailleurs ('000)	322,8	272,4	312,4	86,8	42,6	31,5	56,6
Secteur public							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,6	1,9	2,1	2,3	2,5	2,7
Nombre de conventions	221	221	219	56	123	56	37
Nombre de travailleurs ('000)	371,0	646,3	508,3	86,8	499,9	208,1	71,1
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux (en %)	3,2	2,2	2,9	2,0	2,0	2,0	2,3
Nombre de conventions	1	16	10	1	6	7	3
Nombre de travailleurs ('000)	8,7	124,2	53,2	5,8	16,9	119,5	2,2
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux (en %)	1,4	2,2	2,2	-	2,2	3,3	-
Nombre de conventions	8	7	6	-	2	1	-
Nombre de travailleurs ('000)	65,4	8,3	19,8	-	48,0	,8	-
Administration provinciale							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,7	1,6	1,8	2,8	2,8	2,3
Nombre de conventions	26	30	21	2	16	4	11
Nombre de travailleurs ('000)	45,1	112,2	73,9	2,8	68,4	4,1	38,7
Administration locale							
Rajustements salariaux (en %)	1,2	1,5	2,2	2,9	2,8	2,6	2,8
Nombre de conventions	34	32	34	10	4	10	3
Nombre de travailleurs ('000)	43,8	48,3	44,2	10,9	12,8	30,8	5,7
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux (en %)	1,0	1,4	1,8	2,2	2,2	3,7	2,8
Nombre de conventions	148	134	136	16	92	32	16
Nombre de travailleurs ('000)	203,6	351,3	291,9	17,2	359,6	61,2	29,7
Services publics							
Rajustements salariaux (en %)	1,6	1,4	2,1	1,8	2,9	2,6	2,6
Nombre de conventions	4	2	12	4	3	2	2
Nombre de travailleurs ('000)	4,4	2,1	25,3	14,8	13,2	1,9	8,8

Tableau A-1

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999	2000		
				4	1	2	3
Toutes les industries							
Rajustements salariaux (en %)	1,5	1,7	2,2	2,9	2,4	2,5	2,3
Nombre de conventions	379	401	375	67	151	82	57
Nombre de travailleurs ('000)	693,9	918,6	820,7	126,7	542,5	239,6	130,9
Secteur privé							
Rajustements salariaux (en %)	1,8	1,8	2,6	3,6	2,8	2,3	1,9
Nombre de conventions	158	180	156	31	28	26	20
Nombre de travailleurs ('000)	322,8	272,4	312,4	66,9	42,6	31,5	59,9
Secteur public							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,6	1,9	2,1	2,3	2,5	2,7
Nombre de conventions	221	221	219	36	123	56	37
Nombre de travailleurs ('000)	371,0	646,3	508,3	59,8	499,9	208,1	71,1
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux (en %)	3,2	2,2	2,9	2,0	2,0	2,0	2,3
Nombre de conventions	1	16	10	1	6	7	2
Nombre de travailleurs ('000)	8,7	124,2	53,2	9,0	19,9	119,5	2,2
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux (en %)	1,4	2,2	2,2	-	2,2	3,3	-
Nombre de conventions	8	7	6	-	2	1	-
Nombre de travailleurs ('000)	65,4	8,3	19,8	-	46,0	,6	-
Administration provinciale							
Rajustements salariaux (en %)	1,1	1,7	1,6	1,5	2,6	2,6	2,3
Nombre de conventions	26	30	21	2	16	4	11
Nombre de travailleurs ('000)	45,1	112,2	73,9	2,8	68,4	4,1	30,7
Administration locale							
Rajustements salariaux (en %)	1,2	1,5	2,2	2,4	2,6	2,5	2,8
Nombre de conventions	34	32	34	10	4	10	6
Nombre de travailleurs ('000)	43,8	48,3	44,2	15,9	12,6	30,8	5,7
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux (en %)	1,0	1,4	1,8	2,2	2,2	3,7	3,0
Nombre de conventions	148	134	136	19	92	32	16
Nombre de travailleurs ('000)	203,6	351,3	291,9	17,2	339,8	51,2	23,7
Services publics							
Rajustements salariaux (en %)	1,6	1,4	2,1	1,8	3,9	2,8	3,5
Nombre de conventions	4	2	12	4	3	2	2
Nombre de travailleurs ('000)	4,4	2,1	25,3	14,9	13,2	1,9	8,8

Tableau A-2

Rajustements salariaux des taux de base, selon la période d'entrée, troisième trimestre de 2000

Secteur/ durée de la convention	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajust. 1re année	Rajust. 2e année	Rajust. 3e année	Rajust. 4e année	Rajustement annuel moyen	Durée moyenne de la conv.
		('000)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en mois)
Toutes les industries								
17 mois ou moins	6	14,1	3,5	-	-	-	3,4	12,2
18-29 mois	8	10,9	2,4	2,5	-	-	2,5	24,0
30-41 mois	27	51,9	2,5	2,3	2,4	-	2,4	36,2
42 mois ou plus	16	54,1	2,0	2,5	1,5	2,5	1,9	59,4
Toutes les conventions	57	130,9	2,4	2,4	1,9	2,5	2,3	42,2
Secteur privé								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	11	27,9	2,2	2,2	2,3	-	2,2	36,3
42 mois ou plus	9	32,0	2,1	2,5	0,7	2,3	1,6	65,6
Toutes les conventions	20	59,9	2,1	2,4	1,5	2,3	1,9	52,0
Secteur public								
17 mois ou moins	6	14,1	3,5	-	-	-	3,4	12,2
18-29 mois	8	10,9	2,4	2,5	-	-	2,5	24,0
30-41 mois	16	24,0	2,7	2,5	2,6	-	2,6	36,0
42 mois ou plus	7	22,1	1,8	2,4	2,6	2,8	2,4	50,4
Toutes les conventions	37	71,1	2,5	2,4	2,6	2,8	2,7	33,9
Compétence fédérale								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	2	2,2	2,0	2,5	-	-	2,3	24,0
30-41 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	2	2,2	2,0	2,5	-	-	2,3	24,0
Sociétés de la couronne								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-	-	-
Administration provinciale								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	1	4,4	3,0	3,0	-	-	3,0	24,0
30-41 mois	8	16,6	2,9	2,4	2,5	-	2,6	36,0
42 mois ou plus	2	9,7	0,0	1,1	2,0	2,0	1,4	53,4
Toutes les conventions	11	30,7	2,0	2,1	2,3	2,0	2,3	39,8
Administration locale								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	6	5,7	2,4	2,5	2,9	-	2,6	36,0
42 mois ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	6	5,7	2,4	2,5	2,9	-	2,6	36,0
Éducation, santé et bien-être								
17 mois ou moins	6	14,1	3,5	-	-	-	3,4	12,2
18-29 mois	5	4,3	2,0	2,1	-	-	2,1	24,0
30-41 mois	1	0,9	2,3	2,3	2,3	-	2,3	36,0
42 mois ou plus	4	4,4	2,3	3,0	2,2	3,1	2,6	48,0
Toutes les conventions	16	23,7	2,9	2,5	2,3	3,1	3,0	21,8
Services publics								
17 mois ou moins	-	-	-	-	-	-	-	-
18-29 mois	-	-	-	-	-	-	-	-
30-41 mois	1	0,8	2,7	2,3	2,3	-	2,4	36,0
42 mois ou plus	1	8,0	3,8	3,6	3,5	3,7	3,6	48,0
Toutes les conventions	2	8,8	3,7	3,5	3,4	3,7	3,5	46,9

Tableau B-1

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1998 4	1999 1	1999 2	1999 3
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Toutes les industries							
Conventions sans clause d'IVC	1,4	1,6	2,0	2,2	2,4	2,6	2,4
Conventions avec clause d'IVC	1,8	2,6	3,3	4,2	2,2	2,4	1,8
Toutes les conventions	1,5	1,7	2,2	2,9	2,4	2,5	2,3
Industries primaires							
Conventions sans clause d'IVC	1,9	1,1	1,8	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	1,9	-	2,4	2,3	-	1,2	-
Toutes les conventions	1,9	1,1	2,1	2,0	-	1,2	-
Industries manufacturières							
Conventions sans clause d'IVC	2,1	0,9	1,8	2,3	2,6	2,5	2,6
Conventions avec clause d'IVC	2,7	2,9	4,0	4,5	2,3	3,1	3,3
Toutes les conventions	2,3	1,4	3,3	4,3	2,5	2,9	2,9
Construction							
Conventions sans clause d'IVC	1,6	2,4	2,0	-	3,9	-	2,7
Conventions avec clause d'IVC	-	2,8	-	-	-	-	2,8
Toutes les conventions	1,6	2,4	2,0	-	3,9	-	2,7
Transports, communications et autres services publics							
Conventions sans clause d'IVC	1,8	1,9	2,5	2,1	3,2	2,4	2,7
Conventions avec clause d'IVC	1,5	1,9	2,2	2,3	2,2	1,6	1,5
Toutes les conventions	1,6	1,9	2,4	2,2	2,6	2,3	1,8
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières							
Conventions sans clause d'IVC	1,7	1,5	1,8	2,2	2,0	1,8	1,7
Conventions avec clause d'IVC	1,6	2,6	0,6	-	-	2,2	2,8
Toutes les conventions	1,7	1,6	1,5	2,2	2,0	1,8	1,8
Services socioculturels, commerciaux et personnels							
Conventions sans clause d'IVC	1,0	1,4	1,8	2,0	2,2	3,2	3,1
Conventions avec clause d'IVC	1,5	0,9	-	-	-	-	2,9
Toutes les conventions	1,0	1,4	1,8	2,3	2,2	3,2	3,0
Administration publique							
Conventions sans clause d'IVC	1,3	1,8	2,2	2,2	2,5	2,1	2,2
Conventions avec clause d'IVC	-	-	2,3	-	-	2,1	-
Toutes les conventions	1,3	1,8	2,2	2,2	2,5	2,1	2,2

Tableau B-1

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999	2000		
				4	1	2	3
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Toutes les industries							
Conventions sans clause d'IVC	1,4	1,6	2,0	2,2	2,4	2,5	2,4
Conventions avec clause d'IVC	1,8	2,6	3,3	4,2	2,2	2,4	1,8
Toutes les conventions	1,5	1,7	2,2	2,9	2,4	2,5	2,3
Industries primaires							
Conventions sans clause d'IVC	1,9	1,1	1,8	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	1,9	-	2,4	2,3	-	1,2	-
Toutes les conventions	1,9	1,1	2,1	2,3	-	1,2	-
Industries manufacturières							
Conventions sans clause d'IVC	2,1	0,9	1,8	2,3	2,6	2,5	2,0
Conventions avec clause d'IVC	2,7	2,9	4,0	4,5	2,3	3,1	3,3
Toutes les conventions	2,3	1,4	3,3	4,3	2,5	2,9	2,2
Construction							
Conventions sans clause d'IVC	1,6	2,4	2,0	-	3,9	-	2,7
Conventions avec clause d'IVC	-	2,8	-	-	-	-	2,6
Toutes les conventions	1,6	2,4	2,0	-	3,9	-	2,7
Transports, communications et autres services publics							
Conventions sans clause d'IVC	1,8	1,9	2,5	2,1	3,2	2,4	2,4
Conventions avec clause d'IVC	1,5	1,9	2,2	2,3	2,2	1,6	1,2
Toutes les conventions	1,6	1,9	2,4	2,2	2,6	2,3	1,9
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières							
Conventions sans clause d'IVC	1,7	1,5	1,8	2,2	2,0	1,8	1,7
Conventions avec clause d'IVC	1,6	2,6	0,6	-	-	2,7	1,0
Toutes les conventions	1,7	1,6	1,5	2,2	2,0	1,8	1,5
Services socioculturels, commerciaux et personnels							
Conventions sans clause d'IVC	1,0	1,4	1,8	2,3	2,2	3,7	3,1
Conventions avec clause d'IVC	1,5	0,9	-	-	-	-	2,8
Toutes les conventions	1,0	1,4	1,8	2,3	2,2	3,7	3,0
Administration publique							
Conventions sans clause d'IVC	1,3	1,8	2,2	2,2	2,5	2,1	2,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	2,3	-	-	2,1	-
Toutes les conventions	1,3	1,8	2,2	2,2	2,5	2,1	2,8

Tableau B-2

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1997		1998		1999	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	342	581,2	364	885,0	330	714,6
Conventions avec clause d'IVC	37	112,6	37	33,6	45	106,1
Toutes les conventions	379	693,9	401	918,6	375	820,7
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	3	2,3	2	1,8	4	2,9
Conventions avec clause d'IVC	5	8,3	-	-	4	3,8
Toutes les conventions	8	10,6	2	1,8	8	6,7
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	42	50,2	47	60,7	45	33,1
Conventions avec clause d'IVC	21	22,7	26	24,4	29	70,8
Toutes les conventions	63	73,0	73	85,1	74	103,9
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	32	104,8	45	93,8	21	97,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	3	2,2	-	-
Toutes les conventions	32	104,8	48	96,0	21	97,8
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	27	67,6	40	79,9	45	110,6
Conventions avec clause d'IVC	5	59,5	3	4,0	10	25,6
Toutes les conventions	32	127,1	43	83,9	55	136,2
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	29	56,7	17	25,5	12	13,2
Conventions avec clause d'IVC	4	18,7	2	1,3	1	5,2
Toutes les conventions	33	75,4	19	26,8	13	18,4
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	162	226,8	151	375,6	156	313,2
Conventions avec clause d'IVC	2	3,4	3	1,7	-	-
Toutes les conventions	164	230,2	154	377,2	156	313,2
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	47	72,9	62	247,8	47	143,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	1	0,7
Toutes les conventions	47	72,9	62	247,8	48	144,4

Tableau B-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1999		2000					
	4		1		2		3	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)		('000)
Toutes les industries								
Conventions sans clause d'IVC	52	83,0	144	488,7	70	218,8	49	112,2
Conventions avec clause d'IVC	15	43,6	7	53,9	12	20,7	8	18,8
Toutes les conventions	67	126,7	151	542,5	82	239,5	57	130,9
Industries primaires								
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	1	1,1	-	-	2	4,2	-	-
Toutes les conventions	1	1,1	-	-	2	4,2	-	-
Industries manufacturières								
Conventions sans clause d'IVC	5	3,1	11	10,9	10	5,8	5	20,7
Conventions avec clause d'IVC	12	37,4	6	8,9	7	9,0	3	3,0
Toutes les conventions	17	40,6	17	19,7	17	16,1	8	23,7
Construction								
Conventions sans clause d'IVC	-	-	5	7,3	-	-	1	0,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	1	0,5
Toutes les conventions	-	-	5	7,3	-	-	2	1,3
Transports, communications et autres services publics								
Conventions sans clause d'IVC	13	33,5	11	32,3	5	6,5	4	5,8
Conventions avec clause d'IVC	2	5,2	1	45,0	1	0,8	1	4,4
Toutes les conventions	15	38,7	12	77,3	6	8,4	5	10,2
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières								
Conventions sans clause d'IVC	3	3,8	2	9,2	3	4,7	4	28,2
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	1	1,1	1	7,8
Toutes les conventions	3	3,8	2	9,2	4	5,8	5	36,0
Services socioculturels, commerciaux et personnels								
Conventions sans clause d'IVC	21	18,7	94	341,9	35	50,4	29	30,9
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	2	3,3
Toutes les conventions	21	18,7	94	341,9	35	53,4	32	34,8
Administration publique								
Conventions sans clause d'IVC	10	23,9	21	87,2	17	148,5	15	23,4
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	1	5,2	-	-
Toutes les conventions	10	23,9	21	87,2	18	153,7	15	23,4

Tableau B-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	1999		2000					
	4		1		2		3	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)		('000)
Toutes les industries								
Conventions sans clause d'IVC	52	83,0	144	488,7	70	218,9	49	112,2
Conventions avec clause d'IVC	15	43,6	7	53,9	12	20,7	8	18,8
Toutes les conventions	67	126,7	151	542,5	82	239,6	57	130,9
Industries primaires								
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	1	1,1	-	-	2	4,2	-	-
Toutes les conventions	1	1,1	-	-	2	4,2	-	-
Industries manufacturières								
Conventions sans clause d'IVC	5	3,1	11	10,9	10	6,8	5	20,7
Conventions avec clause d'IVC	12	37,4	6	8,9	7	9,3	3	3,0
Toutes les conventions	17	40,6	17	19,7	17	16,1	8	23,7
Construction								
Conventions sans clause d'IVC	-	-	5	7,3	-	-	1	0,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	1	0,5
Toutes les conventions	-	-	5	7,3	-	-	2	1,3
Transports, communications et autres services publics								
Conventions sans clause d'IVC	13	33,5	11	32,3	5	8,5	4	5,8
Conventions avec clause d'IVC	2	5,2	1	45,0	1	0,9	1	4,4
Toutes les conventions	15	38,7	12	77,3	6	9,4	5	10,2
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières								
Conventions sans clause d'IVC	3	3,8	2	9,2	3	4,7	4	25,2
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	1	1,1	1	7,6
Toutes les conventions	3	3,8	2	9,2	4	5,8	5	32,8
Services socioculturels, commerciaux et personnels								
Conventions sans clause d'IVC	21	18,7	94	341,9	35	53,4	20	36,3
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-	2	3,3
Toutes les conventions	21	18,7	94	341,9	35	53,4	22	39,6
Administration publique								
Conventions sans clause d'IVC	10	23,9	21	87,2	17	145,5	15	23,4
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	1	5,3	-	-
Toutes les conventions	10	23,9	21	87,2	18	150,7	15	23,4

Tableau B-3

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, troisième trimestre de 2000

	17 mois ou moins			18-29 mois		
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen
		('000)	(en %)		('000)	(en %)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	6	14,1	3,4	7	10,4	2,5
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	1	0,5	1,6
Toutes les conventions	6	14,1	3,4	8	10,9	2,5
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	1	4,4	3,0
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	1	4,4	3,0
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	6	14,1	3,4	5	4,9	2,2
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	1	0,5	1,6
Toutes les conventions	6	14,1	3,4	6	5,4	2,1
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	1	1,1	2,3
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	1	1,1	2,3

Tableau B-3 (suite)

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, selon la durée de la convention, avec ou sans clause d'IVC, troisième trimestre de 2000

	30-41 mois			42 mois ou plus		
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Rajustement annuel moyen (en %)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Rajustement annuel moyen (en %)
Toutes les industries						
Conventions sans clause d'IVC	26	50,7	2,3	10	37,0	2,1
Conventions avec clause d'IVC	1	1,2	4,3	6	17,1	1,8
Toutes les conventions	27	51,9	2,4	16	54,1	1,9
Industries primaires						
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-	-
Industries manufacturières						
Conventions sans clause d'IVC	5	20,7	2,0	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	1	1,2	4,3	2	1,8	2,8
Toutes les conventions	6	21,9	2,2	2	1,8	2,8
Construction						
Conventions sans clause d'IVC	1	0,8	2,7	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	1	0,5	2,6
Toutes les conventions	1	0,8	2,7	1	0,5	2,6
Transports, communications et autres services publics						
Conventions sans clause d'IVC	3	3,2	2,2	1	2,6	2,8
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	1	4,4	1,2
Toutes les conventions	3	3,2	2,2	2	7,0	1,7
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières						
Conventions sans clause d'IVC	1	0,5	4,0	2	20,3	1,3
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	1	7,6	1,0
Toutes les conventions	1	0,5	4,0	3	27,9	1,2
Services socioculturels, commerciaux et personnels						
Conventions sans clause d'IVC	2	3,1	2,4	7	14,1	3,1
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	1	2,8	3,0
Toutes les conventions	2	3,1	2,4	8	16,9	3,1
Administration publique						
Conventions sans clause d'IVC	14	22,3	2,6	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	14	22,3	2,6	-	-	-

Tableau B-4

Rajustements salariaux des taux de base, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, troisième trimestre de 2000

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Rajustement annuel moyen	Rajust. 1re année	Durée moyenne de la conv.
		('000)	(en %)	(en %)	(en mois)
Toutes les industries					
Conventions sans clause d'IVC	49	112,2	2,4	2,6	39,2
Conventions avec clause d'IVC	8	18,8	1,8	1,0	59,9
Toutes les conventions	57	130,9	2,3	2,4	42,2
Industries primaires					
Conventions sans clause d'IVC	-	-	-	-	-
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	-	-	-	-	-
Industries manufacturières					
Conventions sans clause d'IVC	5	20,7	2,0	2,1	36,0
Conventions avec clause d'IVC	3	3,0	3,3	3,5	43,2
Toutes les conventions	8	23,7	2,2	2,2	36,9
Construction					
Conventions sans clause d'IVC	1	0,8	2,7	3,1	36,0
Conventions avec clause d'IVC	1	0,5	2,6	0,0	48,0
Toutes les conventions	2	1,3	2,7	1,9	40,6
Transports, communications et autres services publics					
Conventions sans clause d'IVC	4	5,8	2,4	2,5	41,8
Conventions avec clause d'IVC	1	4,4	1,2	0,0	60,0
Toutes les conventions	5	10,2	1,9	1,4	49,7
Commerce; finances, assurances et affaires immobilières					
Conventions sans clause d'IVC	4	25,2	1,7	2,2	57,8
Conventions avec clause d'IVC	1	7,6	1,0	0,0	72,0
Toutes les conventions	5	32,8	1,5	1,7	61,1
Services socioculturels, commerciaux et personnels					
Conventions sans clause d'IVC	20	36,3	3,1	3,1	30,1
Conventions avec clause d'IVC	2	3,3	2,8	2,4	48,5
Toutes les conventions	22	39,6	3,0	3,0	31,6
Administration publique					
Conventions sans clause d'IVC	15	23,4	2,6	2,7	35,5
Conventions avec clause d'IVC	-	-	-	-	-
Toutes les conventions	15	23,4	2,6	2,7	35,5

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau C-1

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999	2000		
				4	1	2	3
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	1,5	1,7	2,2	2,9	2,4	2,6	2,3
Atlantique	1,1	2,1	2,0	2,8	2,1	2,5	2,8
Terre-Neuve	1,7	1,3	1,6	-	2,4	2,3	-
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,7	3,0	-	2,4	-
Nouvelle-Écosse	2,0	2,9	2,1	1,8	2,2	-	-
Nouveau-Brunswick	0,7	1,5	2,4	-	1,5	2,5	2,6
Québec	1,3	1,0	1,6	2,1	2,3	2,7	2,8
Ontario	1,1	1,6	2,1	3,6	2,5	2,3	2,2
Prairies	2,0	2,4	3,0	2,7	3,6	5,1	2,8
Manitoba	1,1	1,4	2,5	2,3	2,5	2,2	2,4
Saskatchewan	0,9	1,8	2,1	1,8	2,0	-	-
Alberta	2,4	3,0	4,0	3,0	3,8	5,9	3,0
Colombie-Britannique	1,3	0,8	0,8	0,8	0,6	0,7	1,9
Multiprovince	2,8	1,5	2,2	-	2,8	1,8	2,7
Fédérale	1,8	2,1	2,8	2,3	2,2	2,0	3,0
Secteur public							
CANADA	1,1	1,6	1,9	2,1	2,3	2,5	2,7
Atlantique	1,0	2,1	1,8	3,0	2,2	2,7	-
Terre-Neuve	2,1	1,3	1,3	-	-	2,3	-
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,9	3,0	-	2,4	-
Nouvelle-Écosse	1,8	3,0	2,3	-	2,2	-	-
Nouveau-Brunswick	0,8	1,5	3,1	-	1,5	3,0	-
Québec	1,3	1,2	1,7	1,8	2,3	2,3	2,2
Ontario	0,6	1,3	1,5	2,3	2,5	2,2	3,2
Prairies	1,7	2,2	2,9	2,7	3,6	5,1	2,6
Manitoba	1,0	1,2	2,5	2,0	2,0	2,2	2,4
Saskatchewan	0,9	1,8	2,3	1,8	2,0	-	-
Alberta	2,2	2,6	3,7	3,1	3,8	5,9	3,0
Colombie-Britannique	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	0,7	1,6
Multiprovince	0,5	1,0	1,9	-	2,6	-	-
Fédérale	1,6	2,2	2,7	2,0	2,1	2,1	3,4
Secteur privé							
CANADA	1,8	1,8	2,6	3,6	2,8	2,3	1,9
Atlantique	1,2	1,7	2,2	1,9	2,0	1,7	2,8
Terre-Neuve	1,7	1,9	2,3	-	2,4	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	2,3	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2,1	1,8	1,9	1,8	1,7	-	-
Nouveau-Brunswick	0,4	1,6	2,3	-	1,5	1,7	2,6
Québec	1,3	1,0	1,6	3,8	3,0	3,3	3,7
Ontario	1,9	2,0	3,3	4,4	2,7	2,4	1,4
Prairies	2,5	3,2	3,8	2,5	3,8	-	-
Manitoba	1,9	1,6	2,8	2,4	3,0	-	-
Saskatchewan	1,2	1,1	0,8	-	-	-	-
Alberta	2,6	4,5	5,1	2,6	4,8	-	-
Colombie-Britannique	1,6	1,5	1,3	-	-	-	2,0
Multiprovince	3,0	1,7	2,8	-	-	1,8	2,7
Fédérale	2,0	1,7	2,8	2,4	4,4	1,8	2,6

Tableau C-1

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999	2000		
				4	1	2	3
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	1,5	1,7	2,2	2,9	2,4	2,5	2,3
Atlantique	1,1	2,1	2,0	2,6	2,1	2,5	2,6
Terre-Neuve	1,7	1,3	1,6	-	2,4	2,3	-
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,7	3,0	-	2,4	-
Nouvelle-Écosse	2,0	2,9	2,1	1,8	2,2	-	-
Nouveau-Brunswick	0,7	1,5	2,4	-	1,5	2,5	2,6
Québec	1,3	1,0	1,6	2,1	2,3	2,7	2,8
Ontario	1,1	1,6	2,1	3,6	2,5	2,3	2,2
Prairies	2,0	2,4	3,0	2,7	3,6	5,1	2,6
Manitoba	1,1	1,4	2,5	2,3	2,5	2,2	2,4
Saskatchewan	0,9	1,8	2,1	1,8	2,0	-	-
Alberta	2,4	3,0	4,0	3,0	3,8	5,9	3,0
Colombie-Britannique	1,3	0,8	0,8	0,8	0,6	0,7	1,9
Multiprovince	2,8	1,5	2,2	-	2,6	1,8	2,7
Fédérale	1,8	2,1	2,8	2,3	2,2	2,0	3,0
Secteur public							
CANADA	1,1	1,6	1,9	2,1	2,3	2,5	2,7
Atlantique	1,0	2,1	1,8	3,0	2,2	2,7	-
Terre-Neuve	2,1	1,3	1,3	-	-	2,3	-
Île-du-Prince-Édouard	-	2,1	2,9	3,0	-	2,4	-
Nouvelle-Écosse	1,8	3,0	2,3	-	2,2	-	-
Nouveau-Brunswick	0,8	1,5	3,1	-	1,5	3,0	-
Québec	1,3	1,2	1,7	1,8	2,3	2,3	2,2
Ontario	0,6	1,3	1,5	2,3	2,5	2,2	3,2
Prairies	1,7	2,2	2,9	2,7	3,6	5,1	2,6
Manitoba	1,0	1,2	2,5	2,0	2,0	2,2	2,4
Saskatchewan	0,9	1,8	2,3	1,8	2,0	-	-
Alberta	2,2	2,6	3,7	3,1	3,8	5,9	3,0
Colombie-Britannique	0,6	0,7	0,6	0,8	0,6	0,7	1,6
Multiprovince	0,5	1,0	1,9	-	2,6	-	-
Fédérale	1,6	2,2	2,7	2,0	2,1	2,1	3,4
Secteur privé							
CANADA	1,8	1,8	2,6	3,6	2,8	2,3	1,9
Atlantique	1,2	1,7	2,2	1,8	2,0	1,7	2,6
Terre-Neuve	1,7	1,9	2,3	-	2,4	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	2,3	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2,1	1,8	1,9	1,8	1,7	-	-
Nouveau-Brunswick	0,4	1,6	2,3	-	1,5	1,7	2,6
Québec	1,3	1,0	1,6	3,8	3,0	3,3	3,7
Ontario	1,9	2,0	3,3	4,4	2,7	2,4	1,4
Prairies	2,5	3,2	3,8	2,5	3,8	-	-
Manitoba	1,9	1,6	2,8	2,4	3,0	-	-
Saskatchewan	1,2	1,1	0,8	-	-	-	-
Alberta	2,6	4,5	5,1	2,6	4,8	-	-
Colombie-Britannique	1,6	1,5	1,3	-	-	-	2,0
Multiprovince	3,0	1,7	2,8	-	-	1,8	2,7
Fédérale	2,0	1,7	2,8	2,4	4,4	1,6	2,6

Tableau C-2

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1997		1998		1999	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs						
CANADA	379	693,9	401	918,6	375	820,7
Atlantique	18	20,9	42	93,4	22	20,0
Terre-Neuve	5	6,1	7	25,4	8	9,7
Île-du-Prince-Édouard	-	-	3	3,9	3	2,2
Nouvelle-Écosse	2	1,8	18	39,0	6	3,9
Nouveau-Brunswick	11	13,0	14	25,0	5	4,3
Québec	39	92,4	53	82,2	39	113,7
Ontario	175	238,6	141	268,1	172	314,6
Prairies	80	146,0	83	134,0	70	146,0
Manitoba	21	27,9	20	22,3	18	38,7
Saskatchewan	7	16,9	12	32,3	15	45,0
Alberta	52	101,1	51	79,4	37	62,4
Colombie-Britannique	34	69,3	35	151,8	25	71,9
Multiprovince	8	8,3	3	9,3	5	6,8
Fédérale	25	118,4	44	179,8	42	147,7
Secteur public						
CANADA	221	371,0	221	646,3	219	508,3
Atlantique	8	10,9	29	81,6	10	10,7
Terre-Neuve	2	1,2	6	22,9	4	6,6
Île-du-Prince-Édouard	-	-	3	3,9	2	1,5
Nouvelle-Écosse	1	0,6	11	33,6	3	2,1
Nouveau-Brunswick	5	9,0	9	21,1	1	0,6
Québec	16	19,8	14	23,6	12	25,8
Ontario	113	139,0	78	167,9	114	211,0
Prairies	55	100,6	62	106,5	50	124,0
Manitoba	18	24,0	11	11,7	13	34,2
Saskatchewan	4	14,5	10	30,5	11	40,6
Alberta	33	62,1	41	64,3	26	49,2
Colombie-Britannique	18	25,4	15	133,7	13	57,6
Multiprovince	1	0,6	1	2,3	2	4,6
Fédérale	10	74,8	22	130,7	18	74,7
Secteur privé						
CANADA	158	322,8	180	272,4	156	312,4
Atlantique	10	10,1	13	11,8	12	9,3
Terre-Neuve	3	4,9	1	2,5	4	3,1
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	1	0,7
Nouvelle-Écosse	1	1,2	7	5,4	3	1,8
Nouveau-Brunswick	6	4,0	5	3,9	4	3,7
Québec	23	72,7	39	58,6	27	87,9
Ontario	62	99,5	63	100,2	58	103,6
Prairies	25	45,4	21	27,5	20	22,1
Manitoba	3	4,0	9	10,5	5	4,6
Saskatchewan	3	2,4	2	1,8	4	4,4
Alberta	19	39,0	10	15,1	11	13,1
Colombie-Britannique	16	43,9	20	18,2	12	14,3
Multiprovince	7	7,7	2	7,0	3	2,2
Fédérale	15	43,6	22	49,1	24	73,0

Tableau C-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999		2000					
	4		1		2		3	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)		('000)
Tous les secteurs								
CANADA	67	126,7	151	542,5	82	239,6	57	130,9
Atlantique	2	1,4	9	17,1	4	3,3	1	0,5
Terre-Neuve	-	-	1	3,0	1	0,5	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0,9	-	-	1	0,6	-	-
Nouvelle-Écosse	1	0,5	4	11,7	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	4	2,4	2	2,2	1	0,5
Québec	8	20,8	66	306,2	12	16,4	6	5,5
Ontario	32	59,4	40	114,6	36	55,1	17	48,9
Prairies	13	11,8	17	24,7	13	31,5	15	22,6
Manitoba	3	2,2	3	2,6	2	6,3	11	15,7
Saskatchewan	1	2,0	1	0,6	-	-	-	-
Alberta	9	7,6	13	21,5	11	25,2	4	7,0
Colombie-Britannique	2	2,2	8	10,2	4	5,2	11	36,3
Multiprovince	-	-	2	3,0	1	0,8	1	0,8
Fédérale	10	31,3	9	66,7	12	127,3	6	17,3
Secteur public								
CANADA	36	59,8	123	499,9	56	208,1	37	71,1
Atlantique	1	0,9	3	11,2	3	2,5	-	-
Terre-Neuve	-	-	-	-	1	0,5	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0,9	-	-	1	0,6	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	2	10,6	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	1	0,6	1	1,4	-	-
Québec	5	17,1	61	297,7	6	10,3	4	3,5
Ontario	18	21,7	26	89,3	22	38,5	11	22,5
Prairies	9	8,9	15	22,6	13	31,5	15	22,8
Manitoba	1	0,7	2	1,5	2	6,3	11	15,7
Saskatchewan	1	2,0	1	0,6	-	-	-	-
Alberta	7	6,2	12	20,5	11	25,2	4	7,0
Colombie-Britannique	2	2,2	8	10,2	4	5,2	4	12,3
Multiprovince	-	-	2	3,0	-	-	-	-
Fédérale	1	9,0	8	85,9	8	120,1	3	10,2
Secteur privé								
CANADA	31	66,9	28	42,6	26	31,5	20	59,9
Atlantique	1	0,5	6	5,8	1	0,8	1	0,5
Terre-Neuve	-	-	1	3,0	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1	0,5	2	1,1	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	3	1,7	1	0,8	1	0,5
Québec	3	3,4	6	6,5	6	6,1	2	2,0
Ontario	14	37,7	14	25,3	14	16,7	6	25,5
Prairies	4	3,9	2	2,1	-	-	-	-
Manitoba	2	1,8	1	1,1	-	-	-	-
Saskatchewan	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberta	2	1,4	1	1,0	-	-	-	-
Colombie-Britannique	-	-	-	-	-	-	7	24,0
Multiprovince	-	-	-	-	1	0,8	1	0,8
Fédérale	8	22,4	1	0,8	4	7,2	3	7,1

Tableau C-2 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1999		2000					
	4		1		2		3	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
		('000)		('000)		('000)		('000)
Tous les secteurs								
CANADA	67	126,7	151	542,5	82	239,6	57	130,9
Atlantique	2	1,4	9	17,1	4	3,3	1	0,5
Terre-Neuve	-	-	1	3,0	1	0,5	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0,9	-	-	1	0,8	-	-
Nouvelle-Écosse	1	0,5	4	11,7	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	4	2,4	2	2,2	1	0,5
Québec	8	20,6	66	306,2	12	16,4	6	5,5
Ontario	32	59,4	40	114,6	36	55,1	17	48,0
Prairies	13	11,8	17	24,7	13	31,5	15	22,6
Manitoba	3	2,2	3	2,6	2	6,3	11	15,7
Saskatchewan	1	2,0	1	0,6	-	-	-	-
Alberta	9	7,6	13	21,5	11	25,2	4	7,0
Colombie-Britannique	2	2,2	8	10,2	4	5,2	11	36,3
Multiprovince	-	-	2	3,0	1	0,8	1	0,8
Fédérale	10	31,3	9	66,7	12	127,3	6	17,3
Secteur public								
CANADA	36	59,8	123	499,9	56	208,1	37	71,1
Atlantique	1	0,9	3	11,2	3	2,5	-	-
Terre-Neuve	-	-	-	-	1	0,5	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1	0,9	-	-	1	0,8	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	2	10,6	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	1	0,6	1	1,4	-	-
Québec	5	17,1	61	297,7	6	10,3	4	3,5
Ontario	18	21,7	26	89,3	22	38,5	11	22,5
Prairies	9	8,9	15	22,6	13	31,5	15	22,8
Manitoba	1	0,7	2	1,5	2	6,3	11	15,7
Saskatchewan	1	2,0	1	0,6	-	-	-	-
Alberta	7	6,2	12	20,5	11	25,2	4	7,0
Colombie-Britannique	2	2,2	8	10,2	4	5,2	4	12,3
Multiprovince	-	-	2	3,0	-	-	-	-
Fédérale	1	9,0	8	65,9	8	120,1	3	10,2
Secteur privé								
CANADA	31	66,9	28	42,6	26	31,5	20	59,9
Atlantique	1	0,5	6	5,8	1	0,8	1	0,5
Terre-Neuve	-	-	1	3,0	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1	0,5	2	1,1	-	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	3	1,7	1	0,8	1	0,5
Québec	3	3,4	5	8,5	6	6,1	2	2,0
Ontario	14	37,7	14	25,3	14	16,7	6	25,5
Prairies	4	3,0	2	2,1	-	-	-	-
Manitoba	2	1,6	1	1,1	-	-	-	-
Saskatchewan	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberta	2	1,4	1	1,0	-	-	-	-
Colombie-Britannique	-	-	-	-	-	-	7	24,0
Multiprovince	-	-	-	-	1	0,8	1	0,8
Fédérale	9	22,4	1	0,8	4	7,2	3	7,1

Tableau D

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	conv.	dur.	trav.	rajust.	conv.	dur.	trav.	rajust.	conv.	dur.	trav.	rajust.
		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)
Année												
1980	325	26,0	919,4	10,9	233	27,5	298,8	11,7	558	26,3	1 218,2	11,1
1981	290	18,9	577,6	13,1	210	27,3	323,4	12,6	500	21,9	901,0	13,0
1982	319	14,6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	277	17,0	637,4	3,9	282	26,1	518,8	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	322	25,4	711,2	3,6	231	26,0	410,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	696,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	295	30,0	737,6	5,2	158	28,5	264,2	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,8	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,8
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	302	21,7	977,3	2,0	194	32,2	329,5	2,5	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	216	31,5	630,9	0,6	186	35,8	277,9	1,4	402	32,8	908,8	0,9
1996	213	31,6	565,9	0,5	165	34,8	244,5	1,8	378	32,6	810,5	0,9
1997	221	30,2	371,0	1,1	158	38,1	322,8	1,8	379	33,9	693,9	1,5
1998	221	31,1	646,3	1,6	180	34,3	272,4	1,8	401	32,0	918,6	1,7
1999	219	35,1	508,3	1,9	156	38,5	312,4	2,6	375	36,4	820,7	2,2
2000*	216	34,4	779,1	2,4	74	43,3	133,9	2,3	290	35,7	913,0	2,4
Trimestre												
1997 I	53	29,7	89,1	1,0	30	35,8	40,4	2,2	83	31,6	129,5	1,3
II	72	26,1	98,8	0,8	60	34,5	147,2	1,9	132	31,1	246,1	1,5
III	34	31,0	44,6	0,8	38	38,7	88,8	1,6	72	36,1	133,3	1,3
IV	62	33,1	136,6	1,7	30	50,6	46,4	1,8	92	37,5	185,0	1,7
1998 I	45	36,4	97,0	2,1	23	33,6	38,3	2,3	68	35,6	135,3	2,1
II	56	32,0	157,5	1,7	71	27,9	111,3	1,6	127	30,3	268,7	1,7
III	52	33,2	186,5	1,2	53	40,9	85,1	1,7	105	35,6	271,6	1,4
IV	68	25,9	205,3	1,7	33	36,9	37,7	2,0	101	27,9	243,0	1,7
1999 I	78	32,5	192,2	1,3	30	38,3	55,5	2,2	108	33,8	247,7	1,5
II	71	37,5	205,4	2,4	54	41,0	63,5	2,4	125	38,3	268,9	2,4
III	34	37,1	51,0	2,3	41	37,5	126,5	2,4	75	37,4	177,5	2,3
IV	36	33,3	59,8	2,1	31	38,4	66,9	3,6	67	36,0	126,7	2,9
2000 I	123	39,9	499,9	2,3	28	33,0	42,6	2,8	151	39,4	542,5	2,4
II	56	21,2	208,1	2,5	26	40,9	31,5	2,3	82	23,8	239,6	2,5
III	37	33,9	71,1	2,7	20	52,0	59,9	1,9	57	42,2	130,9	2,3

* Taux à ce jour

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)
trav. - Nombre de travailleurs

Tableau E

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999	2000		
				4	1	2	3
Règlements salariaux (%)	1,5	1,6	2,2	2,9	2,4	2,5	2,3
Secteur public (%)	1,1	1,6	1,9	2,1	2,3	2,5	2,7
Secteur privé (%)	1,8	1,8	2,6	3,8	2,8	2,3	1,9
Convention en vigueur (%)	1,2	1,7	1,9	1,7	1,9	2,1	2,1
Secteur public (%)	0,9	1,4	1,7	1,6	1,8	1,9	2,0
Secteur privé (%)	1,8	2,4	2,3	2,0	2,2	2,4	2,5
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	1,6	0,9	1,7	2,4	2,7	2,4	2,7
PIB[2] au coût des facteurs[3]							
Taux de variation[1]	4,1	3,1	4,3	4,7	5,2	5,0	3,7
Taux de productivité du travail (%)	1,5	0,7	1,5	1,5	1,9	1,5	1,6
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	1,0	1,4	0,5	0,8	1,7	2,3	2,2
Taux de chômage[3] (%)	9,1	8,3	7,6	7,0	6,8	6,7	6,9
Emploi (en milliers)[3]	13 774	14 140	14 531	14 690	14 826	14 886	14 910
Taux de variation[1]	1,9	2,7	2,8	2,7	3,1	2,8	2,3
Gains hebdomadaires moyens[3]	598,26 $	606,31 $	610,68 $	615,15 $	621,57 $	624,74 $	628,76 $
Taux de variation[1]	2,1	1,3	0,7	1,2	2,6	2,6	2,7
Gains horaires	14,87 $	15,12 $	15,34 $	15,46 $	15,79 $	15,73 $	15,70 $
Taux de variation[1]	1,1	1,7	1,4	1,8	2,6	2,9	3,3

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB : produit intérieur brut au coût des facteurs (1992).

[3] Données désaisonnalisées.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail et Statistique Canada

Tableau D

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	conv.	dur.	trav.	rajust.	conv.	dur.	trav.	rajust.	conv.	dur.	trav.	rajust.
		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)		(en mois)	('000)	(en %)
Année												
1980	325	26,0	919,4	10,9	233	27,5	298,8	11,7	558	26,3	1 218,2	11,1
1981	290	18,9	577,6	13,1	210	27,3	323,4	12,6	500	21,9	901,0	13,0
1982	319	14,6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	277	17,0	637,4	3,9	282	26,1	518,8	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	322	25,4	711,2	3,6	231	26,0	410,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	295	30,0	737,6	5,2	158	28,5	264,2	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,8	3,6
1992	302	21,7	977,3	2,0	194	32,2	329,5	2,5	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	216	31,5	630,9	0,6	186	35,8	277,9	1,4	402	32,8	908,8	0,9
1996	213	31,6	565,9	0,5	165	34,8	244,5	1,8	378	32,6	810,5	0,9
1997	221	30,2	371,0	1,1	158	36,1	322,8	1,8	379	33,9	693,9	1,5
1998	221	31,1	646,3	1,6	180	34,3	272,4	1,8	401	32,0	918,6	1,7
1999	219	35,1	508,3	1,9	156	38,5	312,4	2,6	375	36,4	820,7	2,2
2000*	216	34,4	779,1	2,4	74	43,3	133,9	2,3	290	35,7	913,0	2,4

* Taux à ce jour

Trimestre												
1997	I	58	29,7	89,1	1,0	30	35,8	40,4	2,2	83	31,6	129,5	1,3
	II	72	28,1	98,8	0,8	60	34,5	147,2	1,9	132	31,1	246,1	1,5
	III	34	31,0	44,8	0,8	38	38,7	88,8	1,8	72	36,1	133,3	1,3
	IV	62	33,1	138,8	1,7	30	50,6	46,4	1,9	92	37,5	185,0	1,7
1998	I	45	36,4	97,0	2,1	23	33,6	38,3	2,3	68	35,6	135,3	2,1
	II	56	32,0	157,5	1,7	71	27,9	111,3	1,8	127	30,3	268,7	1,7
	III	62	33,2	186,5	1,2	53	40,9	85,1	1,7	105	35,8	271,6	1,4
	IV	58	25,9	206,3	1,7	33	38,9	37,7	2,0	101	27,9	243,0	1,7
1999	I	78	32,5	192,2	1,3	30	38,3	55,5	2,2	108	33,8	247,7	1,5
	II	71	37,5	205,4	2,4	54	41,0	63,5	2,4	125	38,3	268,9	2,4
	III	34	37,1	51,0	2,3	41	37,5	126,5	2,4	75	37,4	177,5	2,3
	IV	36	33,3	59,8	2,1	31	38,4	66,9	3,6	67	36,0	126,7	2,9
2000	I	123	36,9	499,9	2,3	28	33,0	42,6	2,8	151	39,4	542,5	2,4
	II	56	21,2	208,1	2,5	26	40,9	31,5	2,3	82	23,8	239,6	2,5
	III	37	33,9	71,1	2,7	20	52,0	59,9	1,9	57	42,2	130,9	2,3

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)
trav. - Nombre de travailleurs

Tableau E

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	1997	1998	1999	1999	2000		
				4	1	2	3
Règlements salariaux (%)	1,5	1,6	2,2	2,9	2,4	2,5	2,3
Secteur public (%)	1,1	1,6	1,9	2,1	2,3	2,5	2,7
Secteur privé (%)	1,8	1,8	2,6	3,6	2,8	2,3	1,9
Convention en vigueur (%)	1,2	1,7	1,9	1,7	1,9	2,1	2,1
Secteur public (%)	0,9	1,4	1,7	1,8	1,8	1,9	2,0
Secteur privé (%)	1,8	2,4	2,3	2,0	2,2	2,4	2,5
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	1,6	0,9	1,7	2,4	2,7	2,4	2,7
PIB[2] au coût des facteurs[3]							
Taux de variation[1]	4,1	3,1	4,3	4,7	5,2	5,0	3,7
Taux de productivité du travail (%)	1,5	0,7	1,5	1,5	1,9	1,5	1,8
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	1,0	1,4	0,5	0,8	1,7	2,3	2,2
Taux de chômage[3] (%)	9,1	8,3	7,6	7,0	6,8	6,7	6,9
Emploi (en milliers)[3]	13 774	14 140	14 531	14 690	14 699	14 886	14 918
Taux de variation[1]	1,9	2,7	2,8	2,7	3,1	2,8	2,3
Gains hebdomadaires moyens[3]	598,26 $	606,31 $	610,68 $	615,15 $	621,07 $	624,74 $	628,75 $
Taux de variation[1]	2,1	1,3	0,7	1,2	2,6	2,6	2,7
Gains horaires	14,87 $	15,12 $	15,34 $	15,49 $	15,79 $	15,73 $	15,70 $
Taux de variation[1]	1,1	1,7	1,4	1,8	2,8	2,9	3,3

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB : produit intérieur brut au coût des facteurs (1992).

[3] Données désaisonnalisées.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail et Statistique Canada

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 travailleurs ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la classe d'emploi des ouvriers représentatifs la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et de travailleurs spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories, où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats qui soient supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul à partir de tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les travailleurs d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des clauses d'indemnité de vie chère (IVC). On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un taux d'inflation de 2,0 %. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes les conventions étant confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut.*

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou qui est un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen des impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) ***administration fédérale***
Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

(2) ***administrations provinciales et territoriales***

a) services administratifs;

b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) ***services des administrations locales***

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;

b) conseils scolaires;

c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins domestiques, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) ***contrôle direct***
L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;

(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) ***contrôle effectif***
Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;

(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;

(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, imbrication des conseils d'administration, etc.).

(3) ***contrôle indirect***
Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

SECTION 2

PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES QUI VIENNENT À EXPIRATION ET RÉOUVERTURES DE NÉGOCIATION EN JANVIER, FÉVRIER ET MARS 2001

NOTA: Les réouvertures mentionnées peuvent être négociées pour de nouvelles clauses salariales[1] ou autres[2].

Le Calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et des réouvertures de négociation pour l'année 20001 sera bientôt disponible sur le site Web : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

	Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
		JANVIER 2001		
	QUÉBEC			
	Fruit of the Loom Canada inc., Trois-Rivières	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (employés de production)	580	Manufacturière
	JM Asbestos inc., Asbestos	Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD) (mineurs, employés d'usine et préposés à l'entretien)	540	Primaire
1	Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée., Shawinigan	Fédération de la Métallurgie (CSN) (employés rémunérés à l'heure)	500	Manufacturière
1	Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée., Jonquière, Saguenay, région du Lac St-Jean, Beauharnois, Port-Alfred, Shipshaw et Alma	Fédération des syndicats du secteur aluminium inc. (ind.) et Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (commis, employés rémunérés à l'heure, de bureau, agents de sécurité, gens de métier et débardeurs)	3 935	Manufacturière
1	Université de Sherbrooke, Sherbrooke	Synd. des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (CSQ) (instructeurs/chargés de cours)	1 600	Services
	ONTARIO			
	Bayer Inc., Sarnia	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	900	Manufacturière

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ONTARIO (suite)			
Carlton Cards Limited, Etobicoke et Brampton	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (employés de production)	650	Manufacturière
Ford Electronics Manufacturing Corporation, Markham	Assoc. internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC) (employés de production)	1 500	Manufacturière
Toronto Hydro, Toronto	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés rémunérés à l'heure et salariés)	1 600	Services publics
Valumart and Independent Grocers, à l'échelle de la province	Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (commis de détail)	1 010	Commerce
SASKATCHEWAN			
International Minerals and Chemical (Canada) Global Limited, Esterhazy	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (mineurs, commis, employés de bureau et de moulin)	700	Primaire
SaskEnergy Inc., à l'échelle de la province	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (commis, employés de bureau et itinérants)	760	Services publics
SaskPower, à l'échelle de la province	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (employés des services administratifs)	640	Services publics
COLOMBIE-BRITANNIQUE			
Pacific Blue Cross, British Columbia Life and Casualty Company, Vancouver	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés des services techniques)	530	Assurances
MULTIPROVINCE			
Association Canadienne de production de Film et Télévision, à l'échelle du réseau	ACTRA Performers Guild (CTC) (artistes)	6 500	Services

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
	FÉVRIER 2001		
QUÉBEC			
Compagnie minière Québec Cartier, Lac-Jeannine, Mont-Wright, Port-Cartier et Fire Lake	Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (commis, employés rémunérés à l'heure, de bureau, d'usine, agents de sécurité et préposés à l'entretien)	2 130	Prirnaire
Restaurants Marie Antoinette inc., Québec	Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (personnel hôtelier ou de restaurant)	600	Services
Ville de Montréal, Montréal	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'intérieur)	4 880	Administration publique
ONTARIO			
Banque Canadienne Impériale du Commerce (Centre Visa), Toronto	Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (commis, employés de bureau et des services techniques)	540	Finances
Communications Security Establishment.DND, Ottawa	Alliance de la fonction publique du Canada (CTC) (employés des services administratifs et agents du service extérieur)	550	Administration publique
Générale électrique du Canada inc., Pickering, Peterborough, Burlington et Pellet	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	1 000	Manufacturière
MANITOBA			
MTS Communications Inc., à l'échelle de la province	Telecommunications Employees Association of Manitoba (ind.) (gérants)	630	Communications
ALBERTA			
Alberta Roadbuilders and Heavy Construction Association, à l'échelle de la province	Union internationale des opérateurs de machines lourdes (FAT-COI/CTC) (ingénieurs des opérations)	550	Construction

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ALBERTA (suite)			
Celanese Canada Inc., Clover Bar	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	510	Manufacturière
	MARS 2001		
TERRE-NEUVE			
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador, à l'échelle de la province	Assoc. de la fonction publique de Terre-Neuve (CTC) (auxiliaires à l'enseignement)	780	Services
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador, à l'échelle de la province	Assoc. de la fonction publique de Terre-Neuve (CTC) (employés des services généraux, des services et préposés à l'entretien)	5 090	Services
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador, à l'échelle de la province	Assoc. de la fonction publique de Terre-Neuve (CTC) (personnel de soutien et techniciens de laboratoire)	7 300	Services
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador, à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (personnel de soutien)	2 000	Services
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD			
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, à l'échelle de la province	Synd. de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard (CTC) (employés d'intérieur et d'extérieur)	1 700	Administration publique
Health and Community Services Agency and Regional Health Authorities, à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés non médicaux)	800	Services
NOUVELLE-ÉCOSSE			
Cap-Breton-Victoria Regional School Board, Île du Cap-Breton	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (personnel de soutien)	900	Services

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
NOUVELLE-ÉCOSSE (suite)			
Central Regional Health Board, à l'échelle de la province	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (services de santé non-professionnels)	1 500	Services
Nova Scotia Association of Health Organizations, à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (professionnels des soins de santé et de bien-être)	3 000	Services
Nova Scotia Power Incorporated, à l'échelle de la province	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC) (ouvriers des services publics, employés des services et préposés à l'entretien)	1 000	Services publics
NOUVEAU-BRUNSWICK			
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (gens de métier et employés des services généraux)	2 510	Services
QUÉBEC			
Camco inc., Montréal	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (employés de production)	610	Manufacturière
Ville de Montréal, Montréal	Synd. des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (ind.) (employés des services administratifs)	550	Administration publique
ONTARIO			
Association des hôpitaux de l'Ontario, à l'échelle de la province	Ontario Nurses' Association (ind.) (infirmiers, infirmières, employés à temps partiel et employés para-médicaux techniques)	38 420	Services
Atlas Speciality Steels, a Division of Atlas Steels Inc., Welland	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	740	Manufacturière

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ONTARIO (suite)			
Canadian Blood Services Centres, London, Ottawa, Toronto et Hamilton	Synd. des employés de la fonction publique de l'Ontario (CTC) (services de santé non-professionnels)	600	Services
Consumer Glass, Brampton	Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC) (employés d'usine et préposés à l'entretien)	550	Manufacturière
Gouvernement de l'Ontario, à l'échelle de la province	Assoc. des employés et employées gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario (ind.) (conseillers et professionnels de systèmes)	4 100	Administration publique
Gouvernement de l'Ontario, à l'échelle de la province	Synd. des employés de la fonction publique de l'Ontario (CTC) (techniciens ambulanciers)	1 100	Services publics
Hamilton Street Railway Company, municipalité de Hamilton-Wentworth et Hamilton	Synd. uni du transport (FAT-COI/CTC) (employés d'exploitation et salariés)	580	Transports
Lambton Hospital Group, Sarnia	Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC) (services de santé non-professionnels)	600	Services
Meritor Suspension Systems Company, Chatham et Milton	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (employés rémunérés à l'heure)	510	Manufacturière
Municipalité régionale de Durham, Whitby	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés des services et préposés à l'entretien)	750	Services
Municipalité régionale de Durham, Whitby	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'intérieur)	760	Administration publique
Municipalité régionale de York, Newmarket	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'intérieur)	750	Administration publique

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ONTARIO (suite)			
Ontario Hydro Services Company Inc., à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (gens de métier)	4 000	Services publics
Ville de Hamilton, Hamilton	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'extérieur)	600	Administration publique
Ville de Hamilton, Hamilton	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés d'intérieur)	1 170	Administration publique
Visiting Homemakers Association, Toronto	Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC) (employés non médicaux)	600	Services
Windsor Casino Limited, Windsor	Synd. national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (commis, employés des casinos, de bureau et agents de sécurité)	3 100	Services
MANITOBA			
Université du Manitoba, Winnipeg	Assoc. des professeurs de l'Université du Manitoba (ind.) (professeurs et bibliothécaires)	1 040	Services
SASKATCHEWAN			
Extendicare (Canada) Inc., Regina, Moose Jaw et Saskatoon	Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC) (services de santé non-professionnels)	580	Services
Saskatchewan Association of Health Organizations, à l'échelle de la province	Health Sciences Association of Saskatchewan (ind.) (professionnels des soins de santé et de bien-être)	2 040	Services
Saskatchewan Association of Health Organizations, à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés non médicaux)	12 000	Services
Saskatchewan Association of Health Organizations, à l'échelle de la province	Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC) (employés des services et préposés à l'entretien)	9 800	Services

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
SASKATCHEWAN (suite)			
Saskatchewan Telecommunications, à l'échelle de la province	Synd. canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) (téléphonistes, commis, employés de bureau et des services techniques)	3 900	Communications
ALBERTA			
Alberta Treasury Branches (Division Treasury Department-Government of Alberta), à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés des services administratifs)	1 950	Administration publique
Calgary Regional Health Authority, Calgary	Community Health Nurses Association (ind.) (infirmiers et infirmières)	660	Services
Calgary Regional Health Authority, Calgary	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés non médicaux)	700	Services
Calgary Regional Health Authority, Calgary	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés non médicaux)	800	Services
Calgary Regional Health Authority, Calgary	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés non médicaux)	900	Services
Calgary Regional Health Authority, Calgary	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (services de santé non professionnels)	590	Services
Calgary Regional Health Authority (Foothills Hospital), Calgary	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (employés non médicaux)	2 200	Services
Canada Safeway Limited, région nord	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) (commis de détail)	650	Commerce
Canada Safeway Limited, région sud	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) (commis de détail)	650	Commerce

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
ALBERTA (suite)			
Canada Safeway Limited, à l'échelle de la province	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) (commis de détail)	9 200	Commerce
Capital Care Group, Edmonton	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (services de santé non professionnels)	980	Services
Continuing Care Employers Association, à l'échelle de la province	United Nurses of Alberta (ind.) (infirmiers et infirmières)	500	Services
Provincial Health Authorities of Alberta, à l'échelle de la province (à l'exception de Calgary)	Synd. canadien de la fonction publique (CTC) (commis, employés de bureau, des services techniques, des services et préposés à l'entretien)	1 150	Services
Provincial Health Authorities of Alberta, à l'échelle de la province	United Nurses of Alberta (ind.) (infirmiers et infirmières)	17 850	Services
COLOMBIE-BRITANNIQUE			
British Columbia Gas Utility Ltd., à l'échelle de la province	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC) (ouvriers des services publics)	650	Services publics
Capilano College, Vancouver Nord	Assoc. des professeurs du Collège Capilano (ind.) (instructeurs/chargés de cours)	560	Services
Collège communautaire de Vancouver, Vancouver	Vancouver Community College Faculty Association (ind.) (instructeurs/chargés de cours)	650	Services
Gouvernement de la Colombie-Britannique, à l'échelle de la province	Professional Employees Association (ind.) (scientifiques et autres professionnels)	1 750	Administration publique
Gouvernement de la Colombie-Britannique, à l'échelle de la province	Synd. des fonctionnaires provinciaux et de service de la Colombie-Britannique (CTC) (tous les groupes)	30 000	Administration publique

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
COLOMBIE-BRITANNIQUE (suite)			
Health Employers Association of British Columbia, à l'échelle de la province	Assoc. des sciences de la santé de la Colombie-Britannique (CTC) et Synd. des fonctionnaires provinciaux et de service de la Colombie-Britannique (CTC) (employés para-médicaux professionnels)	10 100	Services
Health Employers Association of British Columbia, à l'échelle de la province	British Columbia Nurses Union (CTC), Assoc. des sciences de la santé de la Colombie-Britannique (CTC) et Union of Psychiatric Nurses (CTC) (infirmiers et infirmières)	26 000	Services
Health Employers Association of British Columbia, à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC), Synd. des fonctionnaires provinciaux et de service de la Colombie-Britannique (CTC) et divers syndicats de la construction (employés non médicaux)	42 000	Services
Health Employers Association of British Columbia, à l'échelle de la province	Synd. canadien de la fonction publique (CTC), Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC) et Synd. des fonctionnaires provinciaux et de service de la Colombie-Britannique (CTC) (employés non médicaux)	7 580	Services
Kwantlen University College, Surrey	Kwantlen University College Faculty Association (ind.) (instructeurs/ chargés de cours)	520	Services
Post-Secondary Employers' Association, à l'échelle de la province	Synd. des fonctionnaires provinciaux et de service de la Colombie-Britannique et diverses associations des professeurs (ind.) (enseignants de niveau post-secondaire non universitaire)	8 000	Services
TransLink, Vancouver et Victoria	Synd. canadien indépendant du transport (CSC) (chauffeurs d'autobus et mécaniciens)	3 100	Transports

Services - Services socioculturels, commerciaux et personnels

Employeur et emplacement	Syndicat et profession	Nombre d'employés	Industrie
MULTIPROVINCE			
NAV CANADA, à l'échelle du Canada	Assoc. canadienne du contrôle du trafic aérien (ind.) (contrôleurs aériens)	2 200	Transports
Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada	Assoc. des officiers des postes du Canada (ind.) (surveillants des postes)	3 000	Communications

Le Calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et des réouvertures de négociation pour l'année 2001 sera bientôt disponible sur le site Web :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

LA DIRECTION DE L'INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Saviez-vous que... Venez visiter notre site Internet

Votre lien à la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail est
http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/

Disponibles maintenant :

- Tendances récentes, communiqués, données sur les relations industrielles et la négociation collective.
- Produits et services d'information :
  - échantillons de nos produits;
  - accès au plus récent exemplaire trimestriel du *Bulletin des règlements salariaux*;
  - accès à la liste des articles et études de cas publiés dans la *Gazette du travail*;
  - accès à une base de données sur les organisations de travailleurs et travailleuses au Canada.
- Demande d'information et abonnement à nos produits par accès direct.

*DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES PRINCIPALES CONVENTIONS COLLECTIVES**

Dispositions sur le service de garderie dans les grandes conventions collectives au Canada, en juin 1988 et janvier 1998

Nicole Boudreault, Angèle Charbonneau, Marlene Préseault
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Introduction

Le présent article se veut le troisième d'une série de quatre portant sur les dispositions favorisant la conciliation travail-famille et offre un aperçu de l'incidence de la disposition de service de garderie dans les grandes conventions collectives au Canada, en vigueur en juin 1988 et janvier 1998.

En effet, selon l'Étude nationale canadienne sur la garde des enfants[1] « les employeurs comme les responsables de l'élaboration des politiques publiques se montrent de plus en plus intéressés aux stratégies qui promettent d'atténuer les tensions occasionnées par les efforts de conciliation de la vie familiale et professionnelle. Des avantages sociaux et formules « pro-famille » tels que les horaires variables, les congés pour obligations familiales et les services de garde en milieu de travail, peuvent aider les employés à concilier plus efficacement leurs responsabilités envers le travail rémunéré et la famille ».

Dans un premier temps, nous présentons de façon générale l'évolution statistique de cette disposition au cours des périodes visées suivi d'une analyse par grands secteurs d'activités. Enfin, nous terminons notre analyse en présentant des exemples de pratiques innovatrices figurant dans des ententes conclues récemment au Canada.

Tous les secteurs

L'univers des principales conventions collectives au Canada en 1988 comprend 1 108 conventions collectives regroupant 2 444 938 travailleurs comparativement à 984 conventions collectives touchant 2 216 316 travailleurs en 1998. Dans l'ensemble, le nombre de travailleurs visés par une disposition sur le service de garderie a très peu évolué entre 1988 et 1998. En effet, en 1988 seulement 2,8 % des travailleurs bénéficiaient d'une telle disposition comparativement à 5,8 % en janvier 1998. Par ailleurs, 97,2 % en 1988 et 94,2 % en 1998des travailleurs n'avaient accès à aucune disposition de ce genre.

Les grands secteurs d'activité

Il est intéressant de signaler l'inexistence de conventions collectives comportant une disposition sur le service de garderie dans les grands secteurs d'activité suivants: primaire; construction; et finances, assurances et affaires immobilières, autant en 1988 qu'en 1998.

Le secteur manufacturier

De 1988 à 1998, le nombre de conventions collectives dans ce secteur d'activité a légèrement diminué. En 1988, notre univers comptait 273 conventions collectives visant 367 529 travailleurs comparativement à 208 conventions collectives représentant 251 129 travailleurs en 1998.

---

* Les principales conventions collectives sont celles visant 500 travailleurs ou plus.

[1] Étude nationale canadienne sur la garde des enfants: avantages et flexibilité en milieu de travail: tour d'horizon des expériences vécues par les parents. Statistique Canada, 1993, no. Cat. 89-530F.

Dans le secteur manufacturier, il y a eu une augmentation considérable de la proportion de travailleurs bénéficiant de ce type de disposition. En effet, seulement 7,2 % des travailleurs avait droit à cette disposition en 1988 comparativement à 20,6 % en 1998 . Enfin, une grande proportion de travailleurs en 1988, soit 92,8 % comparativement aux 79,4 % en 1998, n'avait accès à aucune disposition de ce genre.

Le secteur des transports, communications et autres services publics

Dans ce secteur d'activité, on note une légère diminution au niveau du nombre de conventions collectives. En effet, en 1988 on comptait 145 conventions collectives couvrant 361 207 travailleurs alors qu'en 1998, on retrouvait 126 conventions collectives représentant 320 058 travailleurs.

Par ailleurs, nous constatons une nette amélioration dans ce secteur d'activité au niveau des conventions collectives prévoyant une disposition sur le service de garderie. En effet, en 1988, aucune grande convention collective ne prévoyait de disposition de service de garderie tandis qu'en 1998, trois conventions collectives représentant 17,5 % des travailleurs dans ce secteur étaient visés par ce type de disposition. De plus, 82,5 % des travailleurs en 1998, n'étaient pas couverts par ce genre de disposition.

Le secteur des services socioculturels, commerciaux et personnels

Dans ce secteur d'activité, le nombre de conventions collectives est resté presque identique en 1988 et 1998 alors que le nombre de travailleurs visés a augmenté. En effet, en 1988, on comptait 351 conventions collectives et 352 en 1998 représentant 824 128 et 904 624 travailleurs respectivement.

Au niveau de ce secteur d'activité, le pourcentage de travailleurs jouissant d'une disposition de service de garderie est resté sensiblement le même. En effet, 1,3 % des travailleurs en 1988 et 1,5 % en 1998 avaient droit à ce service. Une grande proportion de travailleurs soit 98,7 % en 1988 et 98,5 % en 1998, n'avait accès à aucune disposition de ce genre.

Le secteur de l'administration publique

Nous constatons une légère baisse du nombre de conventions collectives ainsi qu'une diminution importante du nombre de travailleurs dans le secteur de l'administration publique. Nous retrouvons 153 conventions collectives visant 488 980 travailleurs en 1988 et 129 conventions collectives couvrant 368 436 travailleurs en 1998.

Dans le secteur de l'administration publique, la proportion des travailleurs bénéficiant de cette disposition a légèrement diminuée, passant de 6,4 % en 1988 à 2,0 % en 1998. Cependant, une grande proportion de travailleurs en 1988 (93,6 %) et en 1998 (98 %) n'étaient pas couverts par une telle disposition.

Exemples de pratiques innovatrices

Les ententes entre Ford du Canada Limitée, General Motors du Canada Limitée, Daimler Chrysler et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada comprennent l'introduction d'une caisse d'aide aux garderies en vertu de laquelle un montant de 150 000 $ sera versé pour aider les garderies à améliorer leurs services, par exemple prolonger les heures de service, afin de mieux répondre aux besoins des employés de ces compagnies. De plus, les employés bénéficient de prestations pour garde d'enfants qui consiste en une allocation de 10 $ par jour, jusqu'à concurrence de 2 000 $ par année par enfant de cinq ans et moins pour des services de garde à plein temps, à temps partiel, en groupe ou en milieu familial.

En vertu de la convention collective entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, l'employeur contribue à un fonds pour la garde d'enfants auquel il versera 225 000 $ à compter du 1er avril 2000, 235 000 $ à compter du 1er avril 2001 et 250 000 $ à compter du 1er avril 2002.

Dans l'entente entre le Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le Syndicat des travailleurs du Nord, l'employeur s'engage à verser 50 000 $ pour la réalisation d'une étude conjointe sur le manque de garderies et sur les obstacles à l'emploi que cela occasionne.

Les employés du Casino de Windsor représentés par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada bénéficient d'une garderie en milieu de travail et ce à compter du 1er avril 1999. De plus, l'employeur se voit verser une contribution de 2 ¢ par heure normale travaillée par chaque employé de l'unité de négociation qui est imputée sur les coûts opérationnels de la garderie.

Conclusion

De façon générale, nous avons constaté qu'il y a eu peu d'évolution au niveau des dispositions sur le service de garderie dans les grandes conventions collectives au Canada. Par contre, nous avons constaté une nette amélioration dans le secteur manufacturier et celui des transports, communications et autres services publics. Il sera intéressant d'analyser les ententes futures afin de constater si les conventions collectives se seront adaptées à ce phénomène qui est la conciliation travail-famille. Afin de demeurer concurrentielles, les organisations devront davantage s'adapter à cette réalité en instaurant de nouvelles pratiques innovatrices permettant ainsi à leurs employés un équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles.

ARRÊTS DE TRAVAIL – 2000 ET PERSPECTIVE CHRONOLOGIQUE

Section de l'analyse des arrêts de travail, des organisations des travailleurs et des conventions collectives, Direction de l'information sur les milieux de travail Programme du Travail, Développement des ressources humaines Canada

Principaux arrêts de travail (500 travailleurs ou plus)

Sommaire

Les données sur les principaux arrêts de travail au Canada montrent que deux grèves en Colombie-Britannique représentent à elles seules, environ 93 % de tous les jours-personnes non travaillés au troisième trimestre de 2000. Environ 11 500 employés du Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés, dans le secteur des pâtes et papiers, représentent 46 500 jours-personnes non travaillés; alors que 2 000 employés d'hôtels et de restaurants de la Greater Vancouver Employers' Association, représentent 32 500 jours-personnes non travaillés.

Tableau A

Arrêts de travail par sphère de compétence
Troisième trimestre de 2000

	Cumulatif au 30 septembre 2000		
Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	-
Québec	-	-	-
Ontario	-	-	-
Manitoba	-	-	-
Saskatchewan	-	-	-
Alberta	1	500	3 000
Colombie-Britannique	3	14 430	79 810
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**4**	**14 930**	**82 810**
Code canadien du travail - Partie I	1	1 400	2 650
Administration fédérale	-	-	-
Total fédérale	1	1 400	2 650
Total	**5**	**16 330**	**85 460**

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau B

Arrêts de travail par secteur industriel
Troisième trimestre de 2000

	Cumulatif au 30 septembre 2000		
Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	1	11 630	46 510
Manufacturières	1	500	13 000
Construction	-	-	-
Transports, Communications et autres services publics	1	1 400	2 650
Commerce et finances	-	-	-
Services socioculturels, commerciaux et personnels	1	2 000	32 500
Administration publique	1	800	800
Divers secteurs d'activités	-	-	-
Total	**5**	**16 330**	**85 460**

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

Arrêts de travail (un travailleur ou plus)

Tableau C

Arrêts de travail par sphère de compétence
Deuxième trimestre de 2000

	Cumulatif au 30 juin 2000		
Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve	9	2 069	15 350
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	4	224	9 135
Nouveau-Brunswick	2	460	9 020
Québec	85	6 865	167 855
Ontario	79	31 270	285 120
Manitoba	4	206	16 702
Saskatchewan	2	208	6 920
Alberta	6	7 616	47 518
Colombie-Britannique	29	39 267	152 526
Multiprovince	1	84	2 440
Total provinces	**221**	**88 269**	**712 586**
Code canadien du travail - Partie I	7	4 346	70 750
Administration fédérale	-	-	-
Total fédérale	7	4 346	70 750
Total	**228**	**92 615**	**783 336**

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau D

Arrêts de travail par secteur industriel
Deuxième trimestre de 2000

	Cumulatif au 30 juin 2000		
Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	10	14 805	85 785
Manufacturières	88	12 769	232 726
Construction	3	265	5 390
Transports, Communications et autres services publics	18	3 897	53 672
Commerce et finances	31	1 494	48 100
Services socioculturels, commerciaux et personnels	63	42 206	247 063
Administration publique	15	17 179	110 600
Divers secteurs d'activités	-	-	-
Total	**228**	**92 615**	**783 336**

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

Un rapport hebdomadaire des principaux arrêts de travail au Canada et une perspective chronologique complète sont disponibles sur le site Web :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau E

Arrêts de travail – Une perspective chronologique

Période	Nombre débutant année ou mois	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps de travail estimatif
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1990	519	579	270 471	5 079 190	0,17
1991	399	463	253 334	2 516 090	0,09
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	361	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 061	0,05
1996	297	330	281 816	3 351 820	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 206	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 876	0,08
1999	358	413	158 612	2 445 741	0,08
1999					
Juin	41	108	17 862	193 260	0,07
Juillet	27	99	21 024	301 245	0,11
Août	27	94	11 884	176 835	0,07
Septembre	31	102	16 464	169 765	0,06
Octobre	27	95	10 601	122 340	0,05
Novembre	32	92	15 506	153 900	0,06
Décembre	30	94	16 774	114 994	0,04
2000					
Janvier	27	85	23 140	145 744	0,06
Février	26	84	11 821	72 070	0,03
Mars	30	88	35 523	162 833	0,06
Avril	35	92	24 452	153 301	0,06
Mai	28	91	13 770	109 723	0,04
Juin	24	94	22 836	139 665	0,05

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau E

Arrêts de travail – Une perspective chronologique

Période	Nombre débutant année ou mois	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps de travail estimatif
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1990	519	579	270 471	5 079 190	0,17
1991	399	463	253 334	2 516 090	0,09
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 061	0,05
1996	297	330	281 816	3 351 820	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 206	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 876	0,08
1999	358	413	158 612	2 445 741	0,08
1999					
Juin	41	108	17 862	193 260	0,07
Juillet	27	99	21 024	301 245	0,11
Août	27	94	11 884	176 835	0,07
Septembre	31	102	16 464	169 765	0,06
Octobre	27	95	10 601	122 340	0,05
Novembre	32	92	15 506	153 900	0,06
Décembre	30	94	16 774	114 994	0,04
2000					
Janvier	27	85	23 140	145 744	0,06
Février	26	84	11 821	72 070	0,03
Mars	30	88	35 523	162 833	0,06
Avril	35	92	24 452	153 301	0,06
Mai	28	91	13 770	109 723	0,04
Juin	24	94	22 836	139 665	0,05

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source: Direction de l'information sur les milieux de travail

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins dix jours-personnes.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour amener un employeur à modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la loi sont respectées, notamment que des négociations soient en cours. Une grève est dite illégale si elle est déclenchée sans respecter les conditions légales qui s'y rapportent. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociations.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur : entreprise ou entreprises qui emploient les travailleurs déclarés en grève ou en lock-out.

Localité : endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie : industrie de l'employeur selon la Classification type des industries, Statistique Canada (révisée en 1970).

Syndicat : organisation ou organisations de travailleurs directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Travailleurs en cause : nombre total réel ou approximatif de travailleurs déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat directement concerné par le différend qui a mené à l'arrêt de travail. Quand le nombre de travailleurs en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre de travailleurs utilisé est celui qui correspond au nombre maximum de travailleurs enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre de travailleurs en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total de travailleurs indiqué peut inclure les mêmes travailleurs plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les travailleurs en cause.

Début : date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin : quand les parties se sont entendues pour mettre fin à un arrêt de travail, la date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Dans les cas où il a été impossible de reprendre les activités normales tout de suite après que les employés aient accepté de retourner au travail, la date de la fin de l'arrêt de travail correspond à celle où les employés étaient prêts à retourner travailler.

Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins de l'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des travailleurs visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée : la durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes : durée en jours ouvrables multipliée par le nombre de travailleurs en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque travailleur, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Dans la mesure du possible, on tient aussi compte de la variation du nombre de travailleurs visés par un arrêt de travail dans le calcul de la durée en jours-personnes. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail estimé sur la base des estimations du nombre de travailleurs non agricoles rémunérés au Canada, calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence : les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné qui est impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

SECTION 3

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Nancy Amyot
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Ce survol des innovations en milieu de travail provient du résumé de 92 conventions collectives ratifiées au cours des mois d'avril, mai, juin et juillet 2000. Parmi elles, 39 comportent au moins une disposition dite innovatrice ou d'intérêt particulier. En tête, 33 conventions prévoient la mise sur pied d'un ou plusieurs comités conjoints portant sur une gamme de sujets.

La durée

Un peu plus de la moitié, soit 48 ententes, ont une durée de 36 ou de 48 mois (29 et 19 respectivement). Dans le cas des 44 autres, la durée varie entre **12 et 72 mois**. D'une durée de 72 mois, ou 6 ans, les 2 plus longues conventions ratifiées au cours de cette période lient, la papetière Kruger inc. à Trois-Rivières, au Québec, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et, les supermarchés Loblaws et SuperCentre stores en Ontario et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce. Alors que la première est rétroactive au mois de mai 1998 et en vigueur jusqu'en avril 2004, la seconde est en vigueur jusqu'en juillet 2006. Parmi les 5 autres conventions de 5 ans ou plus, une seule es en vigueur jusqu'en 2005 (Transport Cabano-Kingsway inc. et Fraternité internationale des Teamsters).

Première convention

À la suite de leur accréditation en avril 1997, les négociations ont débuté entre l'Université d'Ottawa et le Comité de négociations de la section locale 2626 du Syndicat canadien de la fonction publique, représentant les étudiants employés par l'Université, soit entre autres, les assistants d'enseignement et de recherche, les tuteurs, les correcteurs et les moniteurs de laboratoire. Une première convention, d'une durée de 5 ans, a été ratifiée au mois de mai 2000, en vigueur jusqu'au 31 août 2002. Cette nouvelle convention contient des dispositions octroyant des libérations syndicales à plein temps; des congés payés pour assister à des congrès; des congés fériés et sociaux; des congés parentaux, de maternité et de maladie et un programme d'avantages sociaux facultatif. Elle comporte également des dispositions garantissant la possibilité de participer gratuitement à différents ateliers de formation, de s'inscrire, sans frais, à un cours hors programme et une augmentation de salaire annuelle moyenne de 2,95 % pendant 5 ans.

Comités

Les dispositions référant à la mise sur pied de nouveaux comités conjoints sont encore populaires dans les conventions recensées.

Les deux conventions intervenues entre INCO limitée et les Métallurgistes unis d'Amérique, sections locales 6200 et 6500, prévoient la mise sur pied d'un comité directeur, **mandaté pour réduire de manière globale le niveau actuel de sous-traitance et ses coûts relatifs**. Dans le sillon de la fusion des villes de Toronto, les 4 nouvelles conventions liant la ville de Toronto et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 79, comportent plusieurs dispositions quant à la création de comité, dont un comité de **préservation des services municipaux**, chargé d'explorer la faisabilité de redonner aux travailleurs syndiqués des tâches actuellement exécutées en sous-traitance; la mise sur pied, dans les 30 jours suivant la ratification, d'un comité ad hoc d'harmonisation **chargé de restructurer le système de classification des postes** et de mettre en oeuvre un mécanisme pour déterminer les taux de salaire des classifications modifiées et un comité patronal-syndical dont le but est de fournir un forum **pour échanger des idées et formuler des recommandations sur des sujets variés**.

Lors des négociations entre le Thames Valley District School Board, à London, en Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4222C, les parties ont convenu d'établir un comité **chargé d'élaborer des pratiques justes et cohérentes concernant les employés en incapacité**, peu importe la cause, afin qu'ils puissent retourner au travail rapidement et de façon sécuritaire. Le mandat du comité porte, notamment sur l'identification de postes convenables ou qui pourraient être modifiés en fonction des capacités des travailleurs visés. Enfin, plusieurs conventions comportent dorénavant une disposition ou une lettre d'entente référant à la mise sur pied d'un comité, soit de **classification**, soit de **formation** ou encore d'**évaluation du régime des avantages sociaux**. Parmi celles-ci, la convention liant la ville de Winnipeg et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 500, prévoit établir un comité **chargé d'étudier la mise en place d'avantages pour les employés à temps partiel**.

Les relations de travail

La convention intervenue entre l'Ontario Council of Teaching Hospitals et la Professional Association of Interns and Residents of Ontario, contient une **nouvelle disposition relative à la procédure d'arbitrage de grief**. Dorénavant, la plupart des griefs, (à l'exception d'un congédiement ou à la demande des parties), seront entendus en arbitrage par un arbitre unique qui devra, à la demande d'une partie, agir comme médiateur-arbitre. De plus, un comité provincial sera établi spécifiquement pour régler rapidement les griefs découlant de l'application de la nouvelle disposition, régissant le nombre maximum de nuits et de fins de semaine de disponibilité des résidents.

Dans un autre ordre d'idée, John Deere Works à Welland, en Ontario, et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 275, ont convenu de **négocier par anticipation** une convention en vigueur du mois d'octobre 2001 à septembre 2004. Cette initiative prolonge l'engagement de la compagnie à poursuivre ses opérations et à demeurer concurrentielle, et elle confirme la construction d'un centre de peinture interne, plutôt que de le donner en sous-traitance comme le projetait d'abord la compagnie. En Alberta, les employés paramédicaux auparavant organisés en quatre unités de négociation ont, pour la première fois, signé une entente commune qui amalgame les 4 conventions antérieures (Provincial Health Authorities of Alberta et Health Sciences Association of Alberta). Pour leur part, les employés de soutien et des services techniques de 11 collèges en Colombie-Britannique ont, aussi pour la première fois, choisi de négocier une **convention cadre pluriinstitutionnelle** portant sur des sujets tels que, les salaires, la sous-traitance, la sécurité d'emploi et la flexibilité (Post-Secondary Employers' Association et Colleges and Institutes Support Staff Bargaining Association).

La rémunération et les conditions de travail

La compagnie Finning, division de Finning International inc. en Colombie-Britannique et au Yukon et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 692, ont convenu, dans une lettre d'entente, d'un **programme fort intéressant de maintien en poste pour réduire les impacts liés à la fluctuation de la demande**. Le programme permet aux employés d'accumuler jusqu'à 240 heures, constituées soit, de temps supplémentaire, d'heures normales, de congés annuels ou de congés de maladie pour pallier les périodes creuses et les éventuelles mises à pied. Les heures en banque devront être prises en bloc de 120 heures et servir uniquement pour éviter les mises à pied. Durant ces périodes de congé, les employés toucheront leur taux horaire normal plus une prime de 5,0 % pour chaque heure de congé.

La convention d'INCO introduit un **nouveau régime de rémunération basé sur les revenus de la compagnie** qui remplace la prime liée au prix du nickel. Pour chaque trimestre où le bénéfice d'exploitation atteint 10 millions de dollars américains, les employés recevront une prime de 25 ¢ l'heure et pour chaque million supplémentaire, 2,5 ¢. Ce régime, qui devrait générer des paiements supérieurs par rapport à l'ancienne prime, est indépendant des activités des autres divisions et ne comporte pas de plafond.

Enfin, la convention liant la ville de Calgary et le Syndicat de la fonction publique, section locale 38, et le gouvernement du Manitoba et le Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba introduisent une nouvelle disposition concernant le **télétravail**; la convention intervenue entre la Commission de police régionale de Waterloo et la Waterloo Regional Police Association introduit **trois nouveaux congés sociaux** de paternité, d'adoption et de mariage.

CERTAINS CHANGEMENTS RÉCENTS À LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

Michel Gauvin et Denis Dupont
Politique stratégique et affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Manitoba: *Loi n° 2 modifiant la Loi sur les relations du travail*; le projet de loi 44 sanctionné le 18 août 2000

Cette loi, qui est entrée en vigueur le 17 octobre 2000, a apporté plusieurs modifications à la *Loi sur les relations du travail*. Les changements les plus importants sont comme suit :

Accréditation provisoire

La Commission du travail du Manitoba est maintenant autorisée à accréditer provisoirement un syndicat pour autant qu'elle soit convaincue que tout différend concernant la composition d'une unité de négociation projetée ne puisse porter atteinte aux droits du syndicat à l'accréditation.

Votes d'accréditation

En vertu de dispositions antérieures, lorsqu'elle recevait une requête en accréditation, la Commission ordonnait la tenue d'un scrutin de représentation si le syndicat démontrait qu'au moins 40 % des employés compris dans l'unité de négociation projetée lui accordaient son appui. De nouvelles dispositions exigent la tenue d'un tel scrutin si le syndicat démontre qu'un minimum de 40 % mais moins de 65 % des employés compris dans l'unité le soutiennent. Si 65 % ou plus des employés le soutiennent, la Commission accorde l'accréditation sans scrutin pourvu que les employés aient exprimé leur choix librement et qu'il n'y ait eu aucune intimidation ou coercition en vue d'obtenir leur soutien.

Scrutins portant sur les dernières offres

Avant les modifications dont il est ici question, une disposition de la *Loi* permettait à un employeur de demander la tenue d'un scrutin parmi les employés afin de savoir s'ils acceptaient ou rejetaient sa dernière offre. Cette disposition a été abrogée et le ministre du Travail a le pouvoir d'ordonner la tenue d'un tel scrutin à tout moment avant ou pendant une grève ou un lock-out et non plus seulement après le début d'une grève ou d'un lock-out, lorsque celui-ci considère que c'est dans l'intérêt public.

Cotisations syndicales utilisées à des fins politiques

L'article 76.1 de la *Loi* a été abrogé. Cet article obligeait un syndicat à consulter tous les employés compris dans une unité qu'il représente au sujet de l'utilisation de leurs cotisations syndicales à des fins politiques. Il permettait également à l'employé qui s'opposait à une telle utilisation d'exiger que le montant de ses cotisations destiné à des fins politiques soit remis à un organisme de bienfaisance.

Règlement d'une deuxième convention collective ou d'une convention subséquente

Si une convention collective est expirée, une grève ou un lock-out dure depuis au moins 60 jours, les parties ont eu recours à la conciliation ou à la médiation pendant au moins 30 jours au cours de cette grève ou ce lock-out, et une entente n'a pas été conclue, l'employeur ou l'agent négociateur peut présenter une demande à la Commission du travail du Manitoba afin de faire déterminer le contenu de la convention collective par la Commission elle-même ou, si les parties y consentent, par un arbitre unique désigné par les parties.

Avant d'amorcer ce processus de règlement, la Commission doit s'enquérir des négociations entre les parties et déterminer si elles négocient de bonne foi et si elles peuvent vraisemblablement en arriver à conclure une convention collective dans l'éventualité de la poursuite des négociations pendant un délai supplémentaire. La Commission peut retarder sa décision d'entamer le processus de règlement jusqu'à ce qu'elle soit convaincue que la partie qui a demandé l'utilisation de ce processus a négocié assez longtemps et sérieusement.

Une convention collective dont le contenu est déterminé par un arbitre ou par la Commission en vertu de ces dispositions est en vigueur pendant une période d'un an suivant la date d'expiration de la convention collective antérieure ou pendant toute période plus longue dont conviennent les parties.

Le ministre du Travail doit demander au Comité d'étude des relations syndicales-patronales de passer en revue au moins une fois tous les deux ans l'application des dispositions sur ce processus de règlement et de lui faire rapport de ses conclusions. Il dépose un tel rapport à l'Assemblée législative dès que possible après l'avoir reçu.

Réintégration après une grève ou un lock-out

Une disposition a été modifiée pour préciser qu'un employé a le droit d'être réintégré dans son poste à la suite d'une grève ou d'un lock-out, mais que l'employeur peut refuser de réintégrer l'employé s'il convainc la Commission que ce dernier, en ce qui concerne la grève ou le lock-out, s'est conduit d'une façon qui a entraîné une déclaration de culpabilité pour infraction au Code criminel (Canada) et qui constitue un motif valable de renvoi, même dans le contexte d'une grève ou d'un lock-out.

Nomination d'un médiateur

La *Loi* a été modifiée de façon à tenir compte des situations où les parties demandent conjointement la nomination d'un médiateur, mais ne désigne personne pouvant agir à ce titre. Dans de tels cas, le ministre nomme le médiateur. De plus, le ministre peut nommer un médiateur si l'une des parties seulement lui en fait la demande.

Procédure accélérée de médiation/d'arbitrage de griefs

Une modification permet à un agent négociateur de soumettre un grief à la Commission pour que soit utilisée la procédure accélérée de médiation/d'arbitrage des griefs que prévoit la *Loi*. En vertu des dispositions antérieures, un agent négociateur ne pouvait utiliser cette procédure que dans les cas de congédiement, de suspension de plus de 30 jours et d'autres questions que la Commission estimait de nature exceptionnelle.

États financiers et déclarations de rémunération

L'obligation pour les syndicats de déposer des états financiers vérifiés et des déclarations de rémunération auprès de la Commission du travail du Manitoba a été supprimée. La *Loi* oblige plutôt les syndicats à remettre aux membres qui leur en font la demande une copie de leur état financier annuel.

Colombie-Britannique : Modification au *Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Regulation)* pris en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)*; Règlement de la Colombie-Britannique 307/2000

Suite à une modification réglementaire, le Gouvernement de la Colombie-Britannique a procédé à une augmentation de son taux général du salaire minimum qui est passé de 7,15 $ à 7,60 $ l'heure le 1er novembre 2000. La modification au *Règlement* prévoit une seconde augmentation du taux du salaire minimum qui passera de 7,60 $ à 8,00 $ l'heure le 1er novembre 2001.

D'autres taux de salaire minimum sont touchés. Ainsi, le taux de salaire quotidien minimum des aides familiales habitant chez leur employeur est passé de 71,50 $ à 76,00 $ le 1er novembre 2000 et sera de nouveau haussé à 80,00 $ le 1er novembre 2001; le taux de salaire minimum des chefs de camps de vacances résidant sur les lieux est passé de 57,20 $ à 60,80 $ par jour ou partie de jour le 1er novembre 2000, suivi d'une augmentation à 64,00 $ le 1er novembre 2001.

De plus, à compter du 1er novembre 2000, dans le cas des concierges résidant qui s'occupent d'un édifice comptant de 9 à 60 appartements, le taux du salaire minimum a été haussé de 429,00 $ à 456,00 $ par mois (avec en plus 18,30 $ par logis plutôt que 17,20 $), ou 1 554,00 $ au lieu de 1 461,00 $ par mois s'il y a 61 appartements ou plus, et à compter du 1er novembre 2001, les taux correspondants seront de 480,00 $ par mois (avec en plus 19,25 par logis) ou 1 635,00 $ par mois s'il y a 61 appartements ou plus. Enfin, on prévoit des augmentations proportionnelles le 1er novembre 2000 et le 1er novembre 2001 pour les travailleurs agricoles rémunérés à la pièce et qui font la cueillette de certains fruits, légumes, baies ou fleurs.

Québec: Annonce de modifications au *Règlement sur les normes du travail* pris en vertu de la *Loi sur les normes du travail*; Communiqué du 12 octobre 2000 émis par le ministère du Travail

Le Gouvernement du Québec a annoncé une augmentation du salaire minimum. À compter du 1er février 2001, le taux général du salaire minimum passera de 6,90 $ à 7,00 $ l'heure et le taux horaire des salariés qui reçoivent habituellement des pourboires passera de 6,15 $ à 6,25 $. À compter de la même date, le salaire minimum payable aux domestiques qui résident chez leur employeur passera de 271 $ à 280 $ par semaine.

Pour plus d'information sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web du programme du travail à l'adresse suivante :

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/

et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL
TRAVAIL

WORKPLACE INFORMATION
LABOUR

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle

La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations dans le domaine des relations de travail, grâce à notre service d'information et à nos publications. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux

Publication mensuelle fournissant des informations à jour et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les plus récents changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux groupes d'activités économiques. Abonnement annuel, au Canada, 200 $ plus 7 % de TPS (214 $); dans les autres pays, 200 $ U.S. (Disponible par télécopieur ou par la poste).

Gazette du travail

Publication trimestrielle contenant des données sur les rajustements salariaux tirées des principales conventions collectives négociées selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée de certaines dispositions des principales conventions collectives; des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirés des conventions collectives signées au Canada; un calendrier trimestriel des principales conventions collectives venant à expiration ou dont seules certaines dispositions sont à renégocier et une chronologie des arrêts de travail au Canada. On y trouve aussi des articles ou études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. Abonnement annuel, au Canada, 125 $, plus 7 % de TPS (133,75 $); dans les autres pays, 125 $ U.S.

Bulletin de la négociation collective

Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. On peut également y trouver une liste à jour de sommaires d'ententes disponibles et en recevoir des exemplaires en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou au (819) 997-3117. Abonnement annuel, au Canada, 50 $, plus 7 % de TPS (53,50 $); dans les autres pays, 50 $ U.S.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

Direction de l'information sur les milieux de travail
Développement des ressources humaines Canada
Ottawa, Ontario
K1A OJ2

wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca